



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

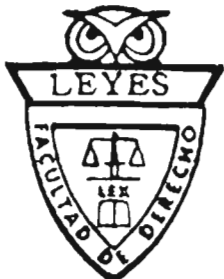
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

"LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LOS  
ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS"

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ;  
JORGE CISNEROS ARMAS

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS DIAZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

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

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JORGE CISNEROS ARMAS**, con número de cuenta 93380227, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS PUBLICOS DESCENTRALIZADOS**", bajo la dirección del LIC. **ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 15 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABRÁ EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 10 de octubre 2004.

FACULTAD DEL DERECHO  
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBINA  
SEMESTRE DE DERECHO  
Director del Seminario  
DEL TRABAJO Y DE LA

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

**TRABAJO, SABER, VERDAD...**

***"...Miro en sus ojos, en sus corazones jóvenes, un futuro mejor para la Nación..."***

***"...Vuelen hacia el Horizonte... Transformen al mundo... Jóvenes que miran lejos, jóvenes que andarán largo". \****

\* Palabras pronunciadas por el doctor José Dávalos a sus alumnos de la Facultad de Derecho, el 5 de diciembre de 1997, al finalizar el curso de Derecho Colectivo de Trabajo, correspondiente al semestre 98-1.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A JORGE CISNEROS GONZÁLEZ.  
(IN MEMORIAM)

*"...Todo pasa y todo queda,  
pero lo nuestro es pasar,  
pasar haciendo caminos,  
caminos sobre la mar..."*

*Joan M. Serrat*

*Papá, gracias por enseñarme el valor de hacer "camino al andar", ojalá estuvieras aquí."*

A MIREYA DEL CARMEN ARMAS GONZÁLEZ.

*"Yo quería hacerle versos  
como ella los merecía,  
los empecé tantas veces  
y no salgo del comienzo,  
es que a una madre,  
es que a una madre, yo pienso  
qué, qué se le puede escribir,  
sólo se puede decir,  
en la ternura de un beso".*

*Héctor Gagliardi*

*Mamá, te dedico éste trabajo con la humildad de un hijo que jamás podrá pagar tu entrega y sacrificios; para ti todo mi amor y eterna gratitud.*

A DAVID ALEJANDRO CISNEROS ARMAS.

*“Nada está perdido si se tiene el valor de proclamar que todo está perdido y hay que empezar de nuevo”.*

*Julio Cortázar*

*Hermano, gracias por enseñarme que los sueños se pueden cumplir; a través tus éxitos, comprendí la importancia de luchar para perseguirlos.*

A DON FELIPE CISNEROS VILLARREAL.

*“Si estos preceptos y estas reglas sigues, Sancho, serán luengos tus días, tú fama será eterna, tus premios colmados, tu felicidad indecible... vivirás en paz y beneplácito de las gentes...”\**

*Miguel de Cervantes Saavedra*

*Abuelito, sus mejores consejos han sido el ejemplo, la virtud y la nobleza; gracias por compartir sus vivencias, por haberme inspirado a seguir en el camino de la abogacía y sobretodo, por creer en mí. Gracias por siempre.*

A DOÑA ANA MARÍA ARMAS GONZÁLEZ.

*"La luz brilla en las tinieblas  
y las tinieblas no pueden  
vencer la luz"*

*Juan 1:5*

*Abue, gracias por sus oraciones y por acercarme un poco  
más a Dios, gracias por su hacer de su vida, motivo de  
orgullo para toda la familia.*

A DOÑA MARÍA LUISA GONZÁLEZ DELGADO

*"Oh! Sol rutilante, oh! Sol  
madrugador ¿a donde te fuiste  
la noche de ayer?...Yo no  
duermo niño..."*

*Poema Infantil*

*Abuelita Licha, gracias por enseñarme que siempre volverá  
a salir la luz del sol; aún en la más completa oscuridad,  
siempre existirá la esperanza de un nuevo amanecer.*

A MIS DOS ANGELITOS MARÍA Y ANGELINA.

*Con todo mi cariño y agradecimiento, para mis tíos Coquis, Faby, Jacobo, Jaime, Luis, Martín, Mayi, Nando, Nena, Nora, Pepe, Polo y Rosy; a mis primos Ana Velia, Ángel Diego, Aura, Alya, Diana, Felipe, Ichi, Jacobo, Jaime, Jorge, Jose, Kari, Mauro, Omar, Oswaldo, Paulina y Pepe, y para mis primos nuevos, Rita, Susan y Bere. A Norman un especial agradecimiento por sus valiosas aportaciones para la realización de éste trabajo; a todos ustedes muchas gracias por ser la maravillosa familia que son.*

*Con mucho cariño y respeto para Don Omar y Doña María Elena, además del agradecimiento por todo el apoyo recibido durante los estudios profesionales; a CIGAMISA por el camino recorrido, a mis amigos de la infancia, de la juventud y a los de ahora: a todos ustedes gracias por su amistad. Al Lic. Jerónimo Banda Cruz, por honrarme con su amistad y por su apoyo decidido en la realización de éste esfuerzo.*

*Por último, pero no por ello menos importante, a la Máxima Casa de Estudios, por haberme brindado el honor de pertenecer a su comunidad; a la Facultad de Derecho y sus maestros, por haberme permitido formarme como abogado. En particular, al Lic. Andrés Linares Carranza por su apoyo académico, personal y profesional, pero sobretodo por honrarme con su amistad. A mi Asesor, Mtro. Enrique Larios Días, no sólo por el apoyo brindado en la realización de este trabajo, sino también por ser ejemplo de labor académica en nuestra querida Facultad de Derecho.*



## ÍNDICE

### “LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS”

#### CAPITULO I CONCEPTOS

1. DERECHO DEL TRABAJO .....	1
2. DERECHO PROTECTOR.....	10
3. DERECHO IRRENUNCIABLE.....	14
4. TRABAJADOR .....	15
5.- PATRÓN.....	21
6.- RELACIÓN DE TRABAJO .....	23
7. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	29
8. ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO.....	32
9. PRESTACIÓN.....	37

#### CAPÍTULO II ANTECEDENTES

1. CONSTITUCIÓN DE 1857.....	42
2. CÓDIGO CIVIL DE 1870.....	46
4.- PORFIRIATO .....	53
5. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.....	64
6. ARTÍCULO 123° CONSTITUCIONAL.....	67
7. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.....	76

8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	81
9.- CREACIÓN DEL APARTADO “B” .....	83
10.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ....	89
11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	93
12. REFORMA PROCESAL DE 1980. ....	97

**CAPÍTULO III  
PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1. DESCANSOS.....	100
2. VACACIONES. ....	105
3. PRIMA VACACIONAL.....	107
4. AGUINALDO.....	108
5. REPARTO DE UTILIDADES. ....	109
6. PRIMA DOMINICAL. ....	113
7. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	114
8. DERECHOS DE PREFERENCIA. ....	117
9. PRESTACIONES MÁS COMUNES QUE SE DESPRENDEN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. ....	123
10. PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. ....	136

**CAPÍTULO IV  
PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

1. DESCANSOS.....	140
2. VACACIONES .....	143
3. PRIMA VACACIONAL.....	145
4. AGUINALDO.....	146
5. PRIMA QUINQUENAL.....	147

6. DERECHOS DE PREFERENCIA. ....	149
7. PRESTACIONES MÁS COMUNES QUE SE DESPRENDEN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. ....	151
8. PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. ....	181

**CAPÍTULO V**  
**LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS**

1. CRITERIO ESTABLECIDO EN LA JURISPRUDENCIA J. 1/96 DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. ....	190
2.- LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS EN EL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. ....	216
3.- LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. ....	218
 CONCLUSIONES .....	 225
 BIBLIOGRAFÍA .....	 231
 ANEXO 1 .....	 235
 ANEXO 2 .....	 243

## INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Descentralizados habían sido considerados como trabajadores del Estado y por tanto eran sujetos de regulación de dicho ordenamiento. Sin embargo, en sesión privada del quince de enero de mil novecientos noventa y seis, los once ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de votos, aprobaron la tesis de jurisprudencia que aparece bajo el siguiente rubro: **ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL, SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.**

Nuestro más alto tribunal consideró en la ejecutoria de donde se desprende la jurisprudencia en comento, que los organismos públicos descentralizados constituyen una unidad auxiliar de la administración pública federal, pero que no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, ya que como entidades paraestatales que son, no tienen por finalidad la realización de las

funciones que corresponden al área de atribuciones del titular del Ejecutivo Federal. Por tanto, ha de considerarse que ésta clase de organismos, no se encuentran comprendidos dentro del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, pues dada la naturaleza de los mismos, no existe base jurídica para considerar que se encuentran comprendidos dentro de los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal, cuyo régimen laboral regula el citado precepto constitucional.

La emisión de la jurisprudencia de referencia, generó no sólo el interés de investigadores y estudiosos, sino una gran discusión en el foro que incluyó a los trabajadores, abogados postulantes, autoridades laborales, tribunales de amparo y a los propios organismos públicos descentralizados, surgiendo varias interrogantes a partir de la idea de que éstos últimos ya no formarían parte del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, sino del "A": ¿Qué autoridad conocería de los conflictos entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores?, ¿Qué ley resultaría aplicable, la Federal del Trabajo o la de los Trabajadores al Servicio del Estado?, ¿La aplicación de la ley sería inmediata o se requeriría la determinación de una autoridad jurisdiccional —en sentido material— para su aplicación coercitiva? ¿Cuáles serían los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los entes públicos descentralizados? ¿Qué sucedería con las prestaciones de los trabajadores de dichos organismos que no se contemplaban por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado? ¿Cuál sería el criterio de aplicación respecto de las prestaciones de la

propia ley burocrática que fueran superiores a las previstas por la Ley Federal del Trabajo? ¿Qué lineamientos deberían seguir los titulares de los Organismos Públicos Descentralizados en materia de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público para el otorgamiento de las prestaciones que a partir de esta nueva concepción de las relaciones laborales les correspondan a los trabajadores?

Decían los antiguos jurisconsultos romanos que las dudas deben interpretarse en el mejor sentido: ***“Dubia in meliorem partem interpretario debent”***, empero lo difícil es encontrar cuál es el mejor sentido en el tema que nos ocupa y por ende, el presente trabajo recepcional tiene por objeto contestar a una sola de las cuestiones planteadas en el párrafo precedente: ¿Cuáles son las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Descentralizados?. Lo anterior, en virtud de que las prestaciones laborales conforman en su conjunto, los medios de subsistencia que reciben a cambio de su trabajo, quienes viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales al servicio de un patrón, y por tanto, tienen derecho no sólo a saber cuáles son sino también a exigir su cumplimiento.

Ahora bien, los Organismos Públicos Descentralizados, también se deben ocupar de éste tema, ya que más allá de las relaciones laborales que les unen a sus trabajadores, existen muchas otras relaciones jurídicas de las que son parte y que pueden contraponerse a lo establecido por la Suprema Corte, por lo que deben buscarse los mecanismos que, ante la omisión o inexactitud

de la legislación, permitan a unos y a otros lograr el equilibrio inherente a toda relación de trabajo.

A modo de ejemplo se hace el planteamiento sobre prestaciones que no están contempladas por el Apartado "B" y sí por el Apartado "A" del artículo 123º Constitucional, tales como la prima de antigüedad y el aguinaldo sobre el sueldo real que percibe un trabajador al servicio de un Organismo Público Descentralizado, si por un lado está obligado al pago de las mismas, merced a la jurisprudencia J. 1/96, pero por el otro, las leyes en materia de presupuesto, impide su cumplimiento. El ánimo del esclarecimiento de dicho problema motivó, entre otras razones, el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Para análisis del objeto de estudio materia de esta tesis, se analizaron en primer término, aquellos conceptos que debe tener presente el lector para la comprensión del problema planteado, lo cual se encuentra por orden metodológico, en el Capítulo I.

En el segundo capítulo se hizo referencia a los antecedentes históricos normativos que rigieron la vida jurídico laboral de nuestro país en relación con el tema planteado; posteriormente, en los Capítulos III y IV, se analizaron respectivamente, las prestaciones que corresponden a los trabajadores sujetos a la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, el capítulo V versa sobre la jurisprudencia a la que se referían las primeras líneas de la presente introducción, comentándose y ampliándose en lo posible el razonamiento que llevó a nuestro más alto tribunal a considerar inconstitucional la inclusión de los Organismos Públicos Descentralizados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123° Constitucional, así como el alcance actual del referido criterio jurisprudencial, para de esta manera, contar con los elementos que nos permitan determinar cuáles son las prestaciones que le corresponden a los trabajadores de las entidades paraestatales de mérito y establecer las conclusiones respectivas.



## **CAPÍTULO I**

### **CONCEPTOS**

El presente capítulo tiene como finalidad explicar los conceptos que se relacionan con el objeto de la investigación sobre la que versa el presente trabajo recepcional, de tal suerte que se alude a términos indispensables para la mejor comprensión de este trabajo, tales como: Derecho del Trabajo, Trabajador, Prestación, Administración Pública y Organismo Público Descentralizado entre otros. Lo anterior en virtud de que el tema en estudio consiste en las prestaciones de los trabajadores en los organismos mencionados, por lo cuál resulta necesario saber cuales son las notas esenciales que comprenden dichos conceptos.

#### **1. DERECHO DEL TRABAJO**

Ha sido profusa la doctrina en lo que al Derecho del Trabajo se refiere y, con las aportaciones de ilustres autores, se han forjado las bases de las instituciones que conforman la normatividad laboral vigente. Tal diversidad ha generado la multiplicidad de criterios para definir a la materia, mismos que van

más allá de la sola conjunción del género próximo con la diferencia específica. En efecto, algunos estudiosos han definido a la materia a partir de los fines que persigue el Derecho del Trabajo, otros en función de los sujetos que intervienen o forman parte de la relación jurídica que surge entre estos; algunos más, destacando el aspecto social y la lucha de clases.

Por lo anterior, no resulta una tarea fácil determinar cuál es el que más se acerca a la realidad jurídica y social de nuestro país, ni cuál explica con mayor precisión su naturaleza. Sin embargo, no se pretende invadir el campo de estudio de la filosofía del derecho, sino tan sólo definir operacionalmente los conceptos que tienen que ver con el presente trabajo recepcional, a fin de que el lector cuente con los elementos para comprender las bases teóricas en las que el sustentante apoya los resultados de su investigación para lo cual, se analizan en este capítulo las ideas de los autores que más han trascendido en la doctrina jurídico laboral.

El maestro MARIO DE LA CUEVA, durante una conferencia dictada el 4 de marzo de 1946 en la Universidad Autónoma de El Salvador, propuso la siguiente definición de Derecho del Trabajo: ***“Entendemos en su acepción más amplia, una congerie*** (del latín *congeries*: cúmulo, montón) ***de normas***

**que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”<sup>1</sup>.**

Esta definición se justifica —al decir del propio autor—, por la falta de análisis de los juristas sobre los temas de la justicia en las relaciones jurídicas que nacen con motivo del trabajo y la legitimación del trabajador para reclamar lo que le corresponde en el proceso productivo; ya que si bien es cierto que constantemente hablan de la importancia de dichos tópicos, también lo es que no han explicado la razón última y humana de la distribución en dicho proceso, la cual tiene que ver con las necesidades sociales, la solidaridad social, la naturaleza humana y la idea de la justicia.

Para el connotado autor, el contenido del Derecho del Trabajo de nuestros días se descompone en dos partes fundamentales: *El núcleo y su envoltura protectora*. Respecto a la primera de ellas considera:

***“La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador y se integra con los siguientes capítulos: a) El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios. [...] b) El derecho protector de las mujeres y de los menores es la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores. [...] c) La previsión social es las instituciones [SIC] que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle***

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª ed., Tomo I, Porrúa, México, 1961, p. 263.

*contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia".*<sup>2</sup>

La envoltura protectora es el conjunto de instituciones jurídicas que sirven para crear y asegurar la vigencia de la parte nuclear de la materia, misma que se conforma por: a) Las autoridades del Trabajo –distintas a las del Estado- que tienen por objeto hacer cumplir la normatividad laboral, b) El derecho colectivo del trabajo que reglamenta la formación y funciones de de las asociaciones de trabajadores y patrones, las relaciones entre éstos y con el Estado y su posición ante los conflictos de trabajo; y c) El derecho procesal del trabajo.<sup>3</sup>

Respecto al fundamento del Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva asegura que éste descansa en: las necesidades sociales, en la idea de solidaridad social, en la naturaleza humana y en la idea de la justicia. Por cuanto hace a las necesidades sociales, explica que el hombre necesita trabajar para asegurar una existencia digna, pero también la sociedad exige que sus miembros desplieguen sus esfuerzos en beneficio de ésta, para lo cual debe asegurarles la satisfacción de sus necesidades individuales. La solidaridad social consiste en considerar a la sociedad como un centro de colaboración –lo que el mundo liberal del s. XIX no pudo lograr– en que los hombres y las mujeres contribuyan a la realización del destino de todos y cada

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 263-264.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 264-265.

uno. En cuanto a la naturaleza humana, lo que constituye uno de sus principales fundamentos, se considera no sólo el derecho del hombre a la existencia, sino a una existencia digna pues, las normas jurídicas deben estar al servicio del ser humano, para dar satisfacción a sus necesidades materiales y espirituales, pues de lo contrario, las normas no tendrían nada que ver con el Derecho.<sup>4</sup>

Otro gran tratadista del Derecho del Trabajo, el maestro **ALBERTO TRUEBA URBINA**, en el marco de su *Teoría Integral*, considera al Derecho del Trabajo como **“... el conjunto de Principios, Normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>5</sup>.**

Esta definición, desde el punto de vista de su autor, recoge los postulados del artículo 123 Constitucional, que expresa en su mensaje la supresión de la explotación del hombre por el hombre, denotando su finalidad social: la reivindicación de los derechos del proletariado. Por lo anterior, considera que el derecho del trabajo es un derecho de y para los trabajadores, ya que ésta disciplina no debe identificarse con el derecho del patrón para exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones de éste, como sujetos

---

<sup>4</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 269-270.

<sup>5</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1972, p.135.

de una relación de trabajo, enfatizando que **“...cuando en el artículo 123 de la constitución se mencionan “derechos” del capital o empresarios, éstos no tienen carácter social y por consiguiente no forman parte del derecho del trabajo [...sino...] del derecho patrimonial inherente a las cosas: capital o bienes de producción..”<sup>6</sup>**.

Lo más importante de las definiciones anteriores, es la concepción social que ambas encuentran en la materia, ya que no reducen su contenido al simple conjunto de normas, a los principios generales o a las instituciones que la conforman, sino que consideran a la cuestión teleológica como el fundamento que le da vida y razón de ser al Derecho del Trabajo, que a diferencia de otras materias, persigue una finalidad que va más allá de las normas que regulan el trabajo de un ser humano a favor de otro u otros, sino que brinda la oportunidad de vivir dignamente a aquél que sólo cuenta con su fuerza de trabajo y en consecuencia, trabajo y capital convivan en armonía en beneficio de la sociedad en general.

Ahora bien, resulta necesario delimitar el campo de estudio del Derecho del Trabajo, pues aún cuando como comenta el propio maestro De la Cueva, es una disciplina en constante expansión, no toda actividad remunerada del hombre es objeto de regulación del derecho laboral. Al respecto, el Licenciado J. Jesús Castorena, quien por cierto se refería a nuestra disciplina como

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, p.136.

*Derecho Obrero*, la define como: **“el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí, ‘siempre que la condición de asalariado’ sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas”**.<sup>7</sup> Lo anterior en virtud de que —según explica—, sólo los actos jurídicos o relaciones que celebra o sostiene el asalariado entre él y el patrón, entre los mismos asalariados y con particulares o con el Estado son parte del Derecho Obrero, mas no los que realiza en sus demás relaciones como individuo.

De lo expuesto por los autores en cita, se puede colegir que el Derecho del Trabajo se refiere al trabajo asalariado pero su fin no sólo repercute en los asalariados, sino en todo el orden social de un país. Esta idea resulta de especial importancia para el desarrollo del presente trabajo recepcional pues éste descansa en la idea y trascendencia de las normas jurídicas que regulan hoy día, las relaciones de trabajo entre los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores.

Otros autores han concebido a la materia desde un punto de vista menos proteccionista, entre los que destaca el maestro Néstor de Buen, quien hace referencia al equilibrio que debe prevalecer entre el capital y el trabajo, considerando al Derecho del Trabajo como el **“...Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la**

---

<sup>7</sup> CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jaris, México, 1942, p. 17.

*prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>8</sup>.*

El maestro José Dávalos Morales considera que para lograr una definición que refleje una idea clara de la disciplina, como es su contenido social, es necesario excluir los caracteres que no son esenciales y propone la siguiente: ***“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.***<sup>9</sup>

Considerando los elementos que se desprenden de las definiciones elaboradas por grandes tratadistas, se puede concluir que: *El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones que surgen entre quienes prestan un servicio personal subordinado y la persona en lo individual o jurídica colectiva, de derecho público o de derecho privado que lo recibe, así como las autoridades y los procedimientos tendientes a su aplicación, con la finalidad de conseguir el equilibrio y la justicia social.*

---

<sup>8</sup> DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 4ª ed., Porrúa, México, 1981, T.I., p. 16.

<sup>9</sup> DÁVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I, 8ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 44.



La propuesta anterior se explica de la siguiente manera. En primer lugar, resulta necesario establecer cuál es el contenido de la materia, ya que a partir de éste, se establece un sistema de normas jurídicas cuyos principios comunes se distinguen de otras materias, siendo en el caso particular el trabajo personal subordinado. Dichos principios a su vez, dan vida a las instituciones jurídicas que tienden a armonizar la eficacia de las normas vigentes con la consecución de los fines que persigue la materia, que en el caso del Derecho del Trabajo, deben ser el equilibrio y la justicia sociales.

Ahora bien, la definición que se propone prevé la posibilidad de que toda persona jurídica, pública o privada, que reciba de otra un servicio personal subordinado tenga el carácter de patrón, dejando de lado la concepción tradicional del capital, puesto que como ya se dijo, el Derecho del Trabajo está en constante expansión, y si de la presente tesis se desprende que los Organismos Públicos Descentralizados también revisten la naturaleza de un patrón, luego no todo patrón tiene que ser necesariamente dueño de capital, sino que precisamente los órganos descentralizados coadyuvan en funciones propias del Estado, tales como las de carácter asistencial o bien, la prestación de servicios públicos. Por esto, en la definición se incluyen como partícipes de las relaciones de trabajo a cualquier persona jurídica, ya que en éste concepto se pueden incluir a los patrones que no tienen las características propias del capital.

## 2. DERECHO PROTECTOR

La grandeza del Derecho Mexicano del Trabajo, cuya raigambre se encuentra en el Constituyente de Querétaro, estriba, entre otros aspectos, en ser un auténtico cúmulo de normas surgidas de la Revolución de 1910 y, por tanto, fruto de un movimiento social tendiente a reivindicar los derechos legítimos de las clases más desprotegidas del país.

La normatividad laboral fue creada pensando en la clase trabajadora, pues a diferencia de lo que ha ocurrido en otras materias jurídicas, dichos imperativos no provienen sólo del quehacer abstracto del legislador o de la inspiración basada en los avances de otras naciones en la ciencia jurídica, sino de los postulados revolucionarios cristalizados en el ecuménico documento promulgado por Don Venustiano Carranza, tendientes a garantizar que el orden jurídico se presente como un sistema de paz socialmente justo, colocándose fuera del tiempo y del espacio por fundarse en tales principios, que a su vez son inherentes a la propia existencia humana.

Por ello, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes e imponen mediante los principios contenidos en el artículo 123º Constitucional, un sistema de normas que reviste ciertos caracteres generalmente aceptados por un gran sector de la doctrina; a partir de la normatividad del trabajo, el Estado adquiere el compromiso de

proteger a ésta clase social. De ahí que el Derecho del Trabajo se caracterice por ser un Derecho protector. En tal virtud, las normas laborales se convierten en un instrumento Estatal para disminuir las desigualdades entre trabajadores y patrones, tanto en las relaciones individuales como en las colectivas, protegiendo así los intereses de la clase trabajadora.

El maestro Dávalos considera que el carácter protector del derecho del Trabajo, se materializa en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo<sup>10</sup>, mismo que plasma la idea de Don Mario de la Cueva sobre las necesidades sociales como fundamento de nuestra disciplina. Dicho precepto establece lo siguiente: ***“el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”***.

Humberto A. Podetti, sistematizando en forma brillante los Principios del Derecho del Trabajo, presenta el carácter protector de esta disciplina como el Principio Protectorio del Derecho del Trabajo, puntualizando que ésta disciplina nace con la finalidad de proteger al trabajador y consiste en un “tutela preferencial a favor del mismo”<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>11</sup> DE BUEN Lozano, et al. **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Academia Iberoamericana del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997, pp. 147.

Para explicar lo anterior, Podetti considera existen otros principios que se derivan de aquél, y son:

a) El Principio de indisponibilidad. Resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo que tenga por objeto renunciar a un derecho reconocido a su favor.

b) El Principio de jerarquía normativa. Éste consiste en que si bien se deben aplicar las normas mínimas inderogables, en el caso de la concurrencia de dos o más que resulten aplicables, debe prevalecer la que resulte más favorable —legal, convencional colectiva o contractual individual—.

c) Principio de la Condición más Beneficiosa. Este principio se traduce en los derechos adquiridos por los trabajadores; es decir que se reúnan todos los elementos exigidos por el presupuesto normativo para que sean aplicables como norma jurídica individualizada a situaciones de carácter concreto que se configuran conforme transcurre el tiempo que dura la relación de trabajo. Éste principio se refiere a las relaciones individuales de trabajo y no a las colectivas, ya que en éste último caso las partes, patrones y sindicatos, pueden negociar condiciones menos favorables a las ya conquistadas por éstos últimos, verbigracia cuando es necesario para la conservación de empleos.

d) Principio de igualdad de trato. Este principio tiene que ver con el trato igualitario que merecen los trabajadores por parte del patrón, en igualdad de circunstancias. De éste postulado, surge la prohibición y el correlativo derecho subjetivo, de no tratar o ser tratado arbitrariamente con desigualdad.

e) El principio de favor de la duda. Éste significa la inversión del principio de derecho privado que estima la necesidad de resolver a favor del deudor en caso de duda, al presentarse como: *“in dubio pro operario”*. Es decir, mediante este principio se tutela a la parte más débil en la relación de trabajo que justamente a causa de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor.

Considera Podetti que la duda, entendida como la indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios, debe ser insuperable, es decir la que subsista una vez agotado el examen de las normas involucradas o de las pruebas en el caso concreto. En este sentido, surge la cuestión sobre si el principio *“in dubio pro operario”* se refiere a la interpretación de las normas o también a la valoración de pruebas, lo que por cierto no tiene que ver con la deficiencia probatoria del trabajador. El autor en comento considera que debe aceptarse su aplicación extensa.

f) El principio de primacía de la realidad. Este principio resulta como consecuencia de la buena fe, de la desigualdad entre trabajadores y patrones,

del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, así como a la interpretación racional de la voluntad de las partes plasmada en los contratos de trabajo. Es decir, importa más lo que sucede en los hechos que lo establecido en los documentos, cuando existe una notoria incongruencia entre aquellos y éstos, procurando así abolir las prácticas consistentes en aparentar condiciones de trabajo inexistentes en perjuicio de los trabajadores.

g) El principio de conservación del contrato. Este principio, que resulta común a la materia contractual en general, se refiere a que indefinida o temporal, la relación de trabajo debe conservar su vigencia siempre que no se conculquen las normas laborales o convencionales. De ahí que la relaciones de trabajo por tiempo indefinido se establecen como regla, mientras que aquellas por tiempo determinado en términos de ley, constituyen la excepción.

Los anteriores principios constituyen en su conjunto, de acuerdo con el autor en comento, el principio protector del Derecho del Trabajo.<sup>12</sup>

### 3. DERECHO IRRENUNCIABLE

Considera el Maestro José Dávalos que ***“éste carácter del Derecho del Trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la***

---

<sup>12</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 147-150.

**concepción tradicional que señala que todo derecho en cuanto tal, es susceptible de renunciarse**<sup>13</sup>. Siguiendo a dicho autor, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores tiene una íntima relación con el mínimo de garantías, impidiendo que la voluntad de los particulares fije condiciones inferiores para los trabajadores, de las previstas en dichas normas. De ahí que si estos derechos son un mínimo de garantías sociales, su renuncia resulta improcedente<sup>14</sup>.

Podetti por su parte, considera la irrenunciabilidad como un principio derivado del carácter protectorio de la materia, mismo que fue explicado en el apartado anterior.

#### 4. TRABAJADOR

Se ha dicho que el derecho del Trabajo tiene por objeto entre otros, establecer un equilibrio entre los factores de la producción *capital* y *trabajo*, en beneficio de los trabajadores que en última instancia constituyen la clase más desprotegida del sistema de producción. Sin embargo, es necesario determinar *quiénes* reúnen las condiciones previstas por la ley para ser considerado

---

<sup>13</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p 18.

<sup>14</sup> *Idem.*

trabajador y estar en aptitud por ese sólo hecho, de colocarse bajo el manto protector del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 8 que tendrá el carácter de trabajador: ***“...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. [...] Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”***

De la definición legal citada, se desprende en primer lugar que por *trabajador* sólo podrá entenderse a la persona humana, lo cual no ofrece mayor problema teórico ni práctico. Sin embargo es necesario tomar en cuenta que a diferencia del Derecho Civil, no obsta la minoría de edad para formar parte de la relación jurídica que surge con motivo del trabajo y gozar y ejercer por sí mismos los derechos que corresponden a los menores trabajadores. Así, la edad mínima para obtener una capacidad jurídica completa en materia laboral es la de 16 años según lo dispuesto por el artículo 173 en relación con el artículo 691 del ordenamiento laboral invocado. Ahora bien, es necesario que el servicio se preste en forma personal ya que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, se requiere como condición ***sine qua non*** que sea éste el que despliegue la actividad constitutiva del trabajo y no lo haga por conducto de otra persona. No obstante lo anterior, afirma el maestro



Dávalos, atendiendo al principio de que la relación de trabajo se crea **“cualquiera que sea el acto que le dé origen”** (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo), se entiende que el servicio se presta en forma personal en los casos siguientes:

***“Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para la realización del trabajo pactado.***

***Cuando se contrata un equipo de trabajo y se establece su costo con el jefe, incluyéndose en el mismo la remuneración de los demás.***

***Cuando se contratan los servicios de un profesional quien tiene bajo su mando un conjunto de colaboradores o asesores”.***<sup>15</sup>:

Lo anterior, explica el autor, merced a lo previsto en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que establece que: **“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos”.**

Como segundo elemento, se encuentra la actividad que realiza el trabajador, y es que ésta puede ser de índole físico o intelectual. Sin embargo, cualquiera que sea el caso, ambas actividades se encuentran protegidas por la propia legislación del trabajo, bastando que las mismas se realicen siguiendo los lineamientos o las directrices establecidas por el patrón, de donde surge otro importante elemento, a saber: la subordinación.

---

<sup>15</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p 91.

Un tercer elemento de la definición lo constituye justamente la subordinación, que consiste en que la actividad física o intelectual realizada por los trabajadores, deberá hacerse bajo las ordenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados...en todo lo concerniente al trabajo", según lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

La subordinación resulta un elemento muy importante porque además, contribuye a evitar el fraude a la ley, esto es que los patrones simulen relaciones jurídicas de diversa naturaleza (civil o mercantil) pretendiendo que los sujetos con quienes las entablan no tengan el carácter de trabajadores, eludiendo con ello el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de toda relación de trabajo. Luego, si un trabajador, aún cuando se trate de un profesional, desempeña sus funciones bajo el mando del patrón, debiéndole obediencia y consultando con aquél las determinaciones que requieran tomarse para el desarrollo del trabajo, dicho carácter –de trabajador- no podrá ser arrancado a conveniencia del patrón.

En consecuencia, cualquier persona (física) que preste por sí misma (en forma personal) un trabajo (independientemente del grado de preparación técnica) a favor de un patrón, será considerado como trabajador independientemente del acto que origine la prestación de los servicios, sin importar que dicho trabajo se desempeñe bajo algún supuesto contrato de diversa naturaleza, como podría ser el caso de la prestación de servicios en

derecho civil o bien la comisión en el derecho mercantil, puesto que bastan los requisitos precitados para ser considerado trabajador en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siguiendo en parte a la Federal del Trabajo establece que: ***“...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.”***

Como puede observarse en esta definición, el legislador fue más cauteloso al precisar cuál es el origen de las relaciones de trabajo entre los burócratas y los titulares de esas relaciones, ya que ello depende de un nombramiento o de las listas de raya. A diferencia de los trabajadores en general, los burócratas sí requieren de un hecho generador para que surja la relación de trabajo que consiste justamente en la expedición del nombramiento o bien, su inclusión en las listas de raya.

En materia burocrática resulta de gran importancia la clasificación de los trabajadores, pues el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina los puestos que deberán ser considerados como de confianza y por tanto no entrarán bajo la protección de dicho ordenamiento sino que únicamente contarán con la protección de las normas constitucionales

y con las de la seguridad social (Artículo 123º Constitucional, Apartado "B", fracción XIV). Los trabajadores que de acuerdo con dicho precepto legal no sean considerados como de confianza, serán trabajadores de base y serán estos los sujetos de regulación del referido ordenamiento legal, no así los de confianza. En consecuencia, el carácter de trabajador de un individuo quedará constreñido a que los servicios prestados se respalden por un nombramiento y que el mismo señale que se trata de un trabajador de base.

Sin embargo, como resultado de la presente investigación se determina que existen trabajadores que aún cuando tradicionalmente habían sido considerados como burócratas y por tanto, regulados por las normas respectivas, en el caso de los organismos públicos descentralizados se ha vuelto aplicable no el criterio del nombramiento sino el del servicio personal subordinado como se verá en los capítulos respectivos.

Por lo anterior, se considera trabajador para los efectos de la presente tesis, la persona física que presta sus servicios personales subordinados, ya sean de naturaleza material o intelectual, en favor de un Organismo Público Descentralizado, independientemente de que su origen se deba al nombramiento o a las listas de raya de los trabajadores temporales. Es decir, opera el principio de presunción de una relación de trabajo entre quien lo presta y entre quien lo recibe.

## 5.- PATRÓN.

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es **“...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”**. A diferencia de la ley laboral de 1931 que establecía que los servicios se prestaban en virtud de un contrato de trabajo, ahora basta con que una persona reciba un servicio personal subordinado de otra, mediante la retribución de un salario para que adquiera todas y cada una de las responsabilidades que corresponden a un patrón.<sup>16</sup> Esta idea se robustece con lo previsto en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que hace presumir la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, complementándose con la hipótesis normativa contenida en el artículo 20 del mismo ordenamiento que soslaya la causa que le de origen.

Sobre el particular, se aplica lo comentado anteriormente respecto a los casos en que los patronos, con el fin de evadir las responsabilidades que como tales les impone la ley laboral, pretenden aparecer como clientes o comitentes en contratos de prestación de servicios o de comisión mercantil.

En consecuencia, toda persona física o moral que utilice los servicios personales subordinados de uno o varios trabajadores, se convierte en sujeto

---

<sup>16</sup> Cfr. *Ibidem*. p. 97.

obligado no sólo al pago del salario, sino de las demás prestaciones integrantes del mismo establecidas por la ley, así como al respeto de los derechos laborales de sus empleados y proporcionarles los beneficios de la seguridad social.

Ahora bien, en el marco del derecho burocrático hablamos propiamente de titular y no de patrón. Al respecto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: ***“Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación”*** (Artículo 2).

Es decir, aún cuando los trabajadores de base, en el régimen del Apartado “B” del artículo 123 constitucional presten sus servicios a favor del Estado Mexicano, la relación que guardan con éste se establecerá con los titulares de cada dependencia —administración pública centralizada— o entidad —organismo público descentralizado— a que se refiere el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone:

***“La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores,***

*Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.*

Esta distinción reviste gran importancia si se toma en consideración que en el caso de este tipo de trabajadores, los servicios que prestan se rigen además, por “*Condiciones Generales de Trabajo*” que no son iguales entre las diversas dependencias y entidades, pues las mismas variarán de acuerdo a sus características propias y a su posibilidad presupuestal, recordando que los salarios y prestaciones se pagan con cargo al erario nacional.

Por lo expuesto, para los efectos de este trabajo recepcional, se entiende como patrón la persona física o moral, de derecho público o privado que recibe los servicios personales de uno o varios trabajadores independientemente de que, en el caso de las personas morales oficiales, se trate de un Organismo Público Descentralizado.

## **6.- RELACIÓN DE TRABAJO**

Este concepto es fundamental para el derecho laboral. El Maestro de la Cueva considera que es la institución fundamental de nuestra disciplina, por la sencilla razón de que: ***“es ella la que provoca y determina la aplicación del***

*derecho del trabajo; cuando exista, deberá cumplir el derecho del trabajo y cuando falta, la prestación de servicios quedará regida por el derecho civil*<sup>17</sup>, —pudiendo añadirse— en su caso, por el derecho mercantil. Es decir, para que el sujeto de derecho en lo individual, como lo es el trabajador, se coloque bajo la protección del derecho del trabajo, es menester que forme parte de una relación de trabajo, tal y como la entiende nuestra disciplina.

Lo anterior obedece a que acertadamente, la doctrina y la legislación soslayó los viejos criterios civilistas merced a los cuales, habría sido necesaria la preexistencia de un contrato para el surgimiento de obligaciones entre partes determinadas; en nuestra materia, contrato y relación de trabajo pueden ser dos formas de referirse a una misma idea.

La comprensión de la naturaleza jurídica de la relación individual del trabajo, afirma el Maestro de la Cueva, no tiene que ver con una cuestión de orden terminológico ni con un problema de clasificación de una figura jurídica, sino que se trata de un asunto que importa a la naturaleza misma del derecho del trabajo, a su fundamento y a su finalidad. De ahí se desprende una controversia en la que se debaten dos grandes ideas para explicar la naturaleza y el carácter del derecho del trabajo:

*“Una, la concepción que podríamos llamar privatística (SIC) del derecho del trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero patronales, consideradas como un*

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 445.



*negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicista y humanista del derecho del trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna”<sup>18</sup>.*

La primera de las posturas no es aceptable de acuerdo con el propio autor, en virtud de que no se trata de un derecho que tienda a regular la conducta del hombre en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre y por ello sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino asegurar a cada hombre una posición social adecuada.<sup>19</sup> De ahí que el maestro Dávalos Morales concluya: **“El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”**.<sup>20</sup>

Si bien el contrato de trabajo puede dar origen a una relación de trabajo, éste no es el único punto de partida para la configuración de tal vínculo jurídico pues de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, basta la prestación de un servicio personal subordinado para que se presuma su existencia. Por tanto, no es necesaria la existencia de un contrato de trabajo para que cobren aplicación las normas laborales, pues a diferencia de otras ramas del Derecho, no es necesaria la formalidad del contrato, entendiendo

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 446.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 453.

<sup>20</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 105.

éste no como el acuerdo de voluntades en sí mismo, sino como el instrumento en que consta. Para ello, el trabajador lo único que tendrá que acreditar será que el patrón recibe de éste la prestación de sus servicios con lo que sus derechos y la correlativa obligación a cargo de aquél se sujetaran a la normatividad laboral.

Por su parte, Don Alberto Trueba Urbina considera que los términos relación y contrato de trabajo no se oponen sino que se complementan ya que en todo contrato o relación laboral se aplica necesariamente el Derecho Objetivo Social, consignado en la legislación del trabajo, así como el Derecho Autónomo que se establezca en el contrato y que se supone, es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.<sup>21</sup> Incluso el propio Constituyente de Querétaro, en la redacción del artículo 123º, se refiere a este particular como un contrato de trabajo aún cuando no lo hace bajo una perspectiva civilista pues se trata en todo caso de un contrato *evolucionado*, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad pues las relaciones jurídicas surgidas de dicho contrato deberán regirse por las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral; la aplicación de ésta, es por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón pues los privilegios o beneficios establecidos en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.<sup>22</sup> Al respecto, la propia Ley Federal del

---

<sup>21</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 278.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 277.

Trabajo considera nula de pleno derecho toda estipulación que vaya en contra de los mínimos legales, lo que tiene que ver con el principio protectorio de irrenunciabilidad, tratado en el apartado 2 de éste Capítulo.

Don Mario de la Cueva, define la relación de trabajo como **“el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”**<sup>23</sup>. Ahora bien, el maestro José Dávalos Morales habla de los elementos indispensables para el surgimiento de tales derechos y obligaciones, es decir cuándo se configura una relación de trabajo, mismos que son: a) *Elementos Subjetivos*, trabajador y patrón y; b) *Elementos Objetivos*, prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.<sup>24</sup>

El Derecho burocrático, sin embargo, ha adoptado características peculiares que no necesariamente tienen armonía con lo hasta ahora expuesto respecto a la relación de trabajo. En efecto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece como requisito indispensable para la aplicación de las normas laborales, la existencia de un nombramiento o bien, figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA. *Op Cit.*, p. 277.

<sup>24</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 106.

La principal diferencia con los trabajadores en general, es que no basta que se preste un servicio personal subordinado para hacerse acreedor a los beneficios de la normatividad laboral, sino que los burócratas requieren la existencia de un documento o instrumento formal en el que se haga constar que efectivamente una persona comienza a prestar sus servicios a favor del Estado, expedido por funcionario legalmente autorizado, iniciándose así la relación de trabajo.

De lo anterior se colige que relación de trabajo es el vínculo jurídico que une a quien presta un servicio personal subordinado con la persona física o moral que lo recibe, caracterizado por un cúmulo de derechos y obligaciones previstas en la legislación del trabajo o en el contrato respectivo cuando las prestaciones o beneficios son superiores a aquella. Cuando el patrón es el propio Estado, dicho vínculo surge con la expedición del nombramiento correspondiente cobrando aplicación la normatividad burocrática o los beneficios establecidos a favor de los trabajadores en las Condiciones Generales del Trabajo expedidas por el titular de la dependencia o entidad pública de que se trate. Sin embargo, esta afirmación debe ser tomada como una generalidad, ya que como veremos a lo largo de los capítulos centrales del presente trabajo recepcional, el problema el caso de los organismos descentralizados, estriba en que forman parte de la administración pública paraestatal de la federación.

## 7. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Este concepto es quizá uno de los más abstractos de la ciencia política, ya que tiene que ver con la satisfacción de las necesidades colectivas, así como con los órganos de poder público y los funcionarios a quienes se encomienda la tarea de administrar y organizar los recursos con que cuenta un país para el logro de tales necesidades. Sin embargo, la amplitud del término escapa a las finalidades del presente trabajo recepcional puesto que resulta suficiente la comprensión del concepto *administración pública* en el ámbito del Derecho Administrativo.

El Estado entendido como una persona jurídica que ejerce el poder soberano en un determinado territorio, bajo un orden jurídico, persigue diversas finalidades como pueden ser lograr el bien común, asegurar la vida en sociedad, satisfacer necesidades colectivas, aprovechar los recursos naturales, etcétera. Dicho poder soberano, o supremo poder, de acuerdo con el artículo 49 de la constitución se divide para su ejercicio en legislativo, ejecutivo y judicial, realizando cada uno de ellos las funciones que les son propias, de donde se desprenden la legislativa, la administrativa y la judicial, respectivamente.

Siguiendo al maestro Gabino Fraga, constituye lo que se llama administración pública, desde el punto de vista formal, el organismo público que ha recibido del poder político las facultades y los medios indispensables para el

alcance de los intereses generales. Desde el punto de vista material debe entenderse a la administración pública como la actividad propia de dicho organismo incluyendo sus problemas de gestión y de existencia así como las relaciones que guarda con otros organismos semejantes y con los particulares<sup>25</sup>. Es decir, la Administración Pública la podemos ver como órgano y como actividad del Estado, encargados de realizar la función administrativa.

Por su parte, Don Andrés Serra Rojas, considera que la administración pública federal es una organización que forma parte de la actividad del Estado, que depende del poder ejecutivo federal y se caracteriza por un conjunto de órganos centralizados y desconcentrados, así como descentralizados que tienen a su cargo atender las necesidades públicas ya mediante servicios administrativos generales, ya en forma de servicios públicos<sup>26</sup>. Citando a Vedel, el autor deja claro a quién de los órganos en que recae el supremo poder, le compete la función pública de administrar: ***“La administración no es la única tarea del ejecutivo, pero la administración es exclusivamente tarea del ejecutivo”***<sup>27</sup>

En este orden de ideas, queda claro que no todos los fines del Estado se logran por medio de las actividades que corresponden a la administración pública ni todas las funciones del Estado son meramente administrativas,

<sup>25</sup> FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, 16ª ed., Porrúa, México, 1975, p. 119.

<sup>26</sup> SERRA Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, 3ª ed., Porrúa, México, 1965, p. 76.

<sup>27</sup> *Idem*.

restando elaborar a partir de lo expuesto, un concepto de carácter operacional que nos permita delimitar el tema de investigación, ya que al hablar de las prestaciones de los trabajadores al servicio de los organismos públicos descentralizados de la administración pública federal, es necesario entender el alcance preciso de este término. Por lo anterior, se define a la administración pública como ***“la entidad constituida por los diversos órganos del poder ejecutivo federal que tienen por finalidad las tareas sociales permanentes y eficaces de interés general que la constitución y las leyes administrativas señalan al Estado para dar satisfacción a las necesidades generales de una nación.”***<sup>28</sup>

Ahora bien, las bases normativas de la Administración Pública en México, tienen su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretamente en el artículo 90° que establece:

***“La administración pública federal será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la federación que estarán a cargo de las secretarías de estado y departamentos administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del ejecutivo federal en su operación. Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el ejecutivo federal, o entre éstas y las secretarías de estado y departamentos administrativos.”***

La administración pública entonces, se conforma por los diversos órganos que independientemente de su morfología jurídica, dependen del poder ejecutivo para el logro de la actividad administrativa del Estado en el ejercicio

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 77.

de las atribuciones señaladas tanto en la constitución, cómo en su legislación secundaria. Lo anterior, se recoge por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que en su artículo 1º señala lo siguiente:

*“La presente ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.*

*La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos, y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.*

*Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal”.*

No obstante lo anterior, no debe perderse de vista que nuestro país se compone de diversas entidades federativas y que la base de la organización del Estado mexicano es el municipio, derivando en tres niveles de gobierno, a saber: federal, local o estatal y municipal. Por tanto, así como existe administración pública federal también se encuentra la de los estados y municipios, misma que no resulta objeto de estudio.

## **8. ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO.**

Una vez señalado el concepto de administración pública, para los efectos de este trabajo resulta indispensable precisar en qué consiste la descentralización administrativa y los organismos que la componen. También se ha hecho referencia al artículo 90 de la Constitución Política de los Estados



Unidos Mexicanos que divide a la administración pública en centralizada y paraestatal. La primera se conforma por las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos como el otrora Departamento del Distrito Federal (en este momento no existe ninguna figura de este tipo), la Consejería Jurídica de la Presidencia y la Procuraduría General de la República (La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal no la considera como tal, pero el artículo 67 de la propia Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República sí la ubica en ese supuesto). La administración pública paraestatal se integra por organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y fianzas y de fideicomisos.

El origen de la descentralización administrativa se ubica en Francia con el surgimiento de los llamados "establecimientos públicos descentralizados" ante la necesidad de atender servicios públicos de manera eficaz, pronta, con los elementos técnicos necesarios y con la flexibilidad de un patrimonio propio, evitando el exceso de trámites y procedimientos que caracterizan a la burocracia debido al control y vigilancia a que continuamente debe ser sujeta. Ahora bien la descentralización administrativa se entiende como una forma que adopta la administración pública para la consecución de actividades que originalmente corresponden al Estado o para la realización de actividades que son de interés público, a través de organismos creados específicamente para

ello a cuyo efecto, son dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, un régimen jurídico, entre otros elementos. La descentralización es pues, una forma de organización y no un fin en sí mismo ya que se vinculan con el gobierno central que le vigila por conducto de órganos de control y le marca los lineamientos a través de múltiples instrumentos jurídico administrativos como decretos y acuerdos<sup>29</sup>.

Por tanto, sea una empresa de participación estatal, un organismo descentralizado, o bien una sociedad nacional de crédito, que constituya una organización con un fin determinado creado por decreto del ejecutivo o una ley del congreso, con personalidad y patrimonio jurídico propios, y vinculados al gobierno central mediante los mecanismos de control y normas administrativas, doctrinalmente se les conoce como **ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS**, y en consecuencia las prestaciones que dichas personas jurídicas oficiales, proporcionen a sus trabajadores de acuerdo a la normatividad laboral aplicable constituyen el objeto de estudio del presente trabajo de investigación, a excepción de los trabajadores del servicio público de banca y crédito que tienen un régimen especial. Así mismo se excluyen los Organismos Públicos Descentralizados que el constituyente incluyó en el régimen jurídico del Apartado "A" como son: Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, entre otros.

---

<sup>29</sup> Cfr. ACOSTA Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 9ª ed. Porrúa, México, 1990, p. 351.

Siguiendo al maestro Acosta Romero<sup>30</sup>, podemos anotar que las principales características de los organismos públicos descentralizados son las siguientes:

- Se crean por una ley del Congreso o por decreto del Ejecutivo.
- Tienen un régimen jurídico propio, regulándose por normas tanto de derecho público como de derecho privado.
- Cuenta con una personalidad jurídica propia. A diferencia del derecho privado en que la personalidad jurídica surge una vez que los elementos personales y materiales son organizadas por las personas que van a integrar la nueva persona jurídica colectiva, en el caso de los organismos descentralizados, su creación se decide por un acuerdo político administrativo y por normas de derecho público sin que existan necesariamente elementos personales ni materiales pues la ley o decreto creador será el instrumento que conjunte tales elementos (personales, materiales, patrimonio, etc.)
- Denominación. Conjunto de palabras que le distinguen de otros entes en el idioma oficial. (Pueden ser siglas o apócopes)
- Sede. Lugar en el que residen los órganos de dirección y decisión; en el ámbito territorial, lugar donde actúa el organismo descentralizado. (Domicilio)

---

<sup>30</sup> *Ibidem*, pp. 358 y 359.

- Órgano de Dirección, Administración y Representación. Existen dos figuras principales que son: Órgano de Gobierno independientemente de su denominación (Junta de gobierno, Consejo de Administración, Junta directiva, etcétera) que generalmente es colegiado y, Director General o el órgano de representación unipersonal que resulte equivalente.
- Estructura. (En función de la actividad a la que esté destinada)
- Patrimonio. Se constituye por el conjunto de bienes y derechos con los que cuenta un ente Paraestatal para cumplir su objeto. Pueden ser bienes del dominio público o del derecho privado de los que pueden disponer libremente, así como aportaciones o subsidios del gobierno e ingresos obtenidos por los servicios que presta o produce.
- Objeto. Este depende de cada organismo y pueden abarcar: servicios públicos; actividades que originalmente corresponden al Estado; realización coordinada de actividades federales, locales, municipales, o con organismos internacionales, para tratar el desarrollo económico, producción de servicios o de procesos industriales
- Finalidad. Satisfacer el interés colectivo.
- Cuentan con régimen fiscal particular.

Por lo anterior, al hablar de organismos públicos descentralizados, nos referimos a todos aquellos que reúnen las anteriores características, ya sean organismos descentralizados o empresas de participación estatal.

## 9. PRESTACIÓN.

Este concepto resulta de vital importancia para el desarrollo del presente trabajo toda vez que el mismo tiene por objeto determinar cuales son las prestaciones que corresponden a los trabajadores al servicio de los organismos públicos descentralizados del gobierno federal, por lo que a fin de delimitar adecuadamente los alcances de la investigación es necesario precisar el término *prestación* para lograr el objetivo propuesto en la misma.

Define Escriche en su ***“Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia”*** al término ***“prestación”*** como el censo, canon, foro, tributo, rédito, interés, derecho u otra carga anual a que uno está obligado; y el acto de dar o hacer alguna cosa, como prestación de juramento o de homenaje.<sup>31</sup> Es decir, la noción de este vocablo tiene que ver con el cumplimiento de un deber determinado.

El Derecho común identifica la prestación con el objeto de las obligaciones, es decir la cosa que el obligado debe dar o el hecho que el obligado debe hacer o no hacer como consecuencia de la obligación, independientemente de la fuente de ésta: contrato, convenio, declaración unilateral de la voluntad, hecho ilícito, etcétera, tal y como lo señala el Código

---

<sup>31</sup> **ESCRICHE, Joaquín. *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo II, ed. facsimilar, Cárdenas Editores, México, 1979, p 1377.**

Civil vigente en su artículo 1824. Sin embargo, como ya lo hemos visto, en materia de trabajo la relación jurídica surge entre patrón y trabajador con la sola prestación del servicio personal subordinado, independientemente del acto que le de origen pudiendo ser o no un contrato. Luego, bastará el surgimiento de la relación de trabajo para que al mismo tiempo nazca la obligación a cargo del patrón de retribuir el esfuerzo físico o mental desplegado por el trabajador a favor de aquél. Es decir, se origina la obligación patronal de cumplir con las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, o bien la de pagar el salario, mismo que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según lo previsto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior se colige que para el Derecho del Trabajo el vocablo prestación se relaciona con la idea del salario, de ahí que Mario de la Cueva analice cuáles son las prestaciones que integran el salario cuando explica este tópico bajo el título "Contenido del Salario"<sup>32</sup>. Efectivamente, el artículo 84 de la ley de la materia dispone: ***"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."*** Lo anterior,

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, pp. 646.

advierte el autor en cita, sugiere por un lado la cuestión tocante a las prestaciones que comprende el salario y por otro la consideración particular de algunas de esas prestaciones.

En este sentido considera que el salario puede integrarse con una sola o varias prestaciones, pero en todo caso debe comprender como prestación principal el pago de una cantidad de dinero en efectivo. De la Cueva las divide en prestaciones base y prestaciones complementarias, refiriéndose las primeras al mencionado pago en efectivo y las segundas a cualquier otra cantidad o prestación que **“se entrega al trabajador por su trabajo”**.<sup>33</sup>

Ahora bien, respecto a las ideas expuestas resulta indispensable hacer las siguientes precisiones que surgen del cuestionamiento sobre las prestaciones complementarias en el sentido de cuales entre éstas, serán materia de la presente investigación puesto que la propia legislación laboral contempla diversos beneficios económicos y de diversa índole a favor de los trabajadores con motivo de los servicios prestados lo cual, desde luego se convierte en parte integrante del salario (primas, aguinaldo, etcétera). No obstante, existen otros beneficios adicionales que son pactados en los contratos colectivos de trabajo, en las condiciones generales de trabajo o bien se trata de derechos adquiridos conforme a los principios de unilateralidad y periodicidad, es decir el pago espontáneo o gracioso por parte del patrón hacia el trabajador

---

<sup>33</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 646-647.

de algún beneficio adicional al los ya establecidos en la ley o en los pactos colectivos; en cualquier caso, el derecho surge por la frecuencia o reiteración de dicho beneficio.

El presente trabajo abarca las prestaciones legales a que tienen derecho los trabajadores al servicio de los organismos públicos descentralizados tanto en el apartado A cuanto en el B del artículo 123º constitucional. Así mismo se examinarán algunas de las prestaciones convencionales colectivas más comunes que se derivan de ambos apartados. Por tanto las prestaciones se entienden como los beneficios económicos o de diversa naturaleza que tiene derecho un trabajador con motivo de su trabajo y, que encuentran su fuente en la ley, en los acuerdos de voluntades o bien se adquieren por su otorgamiento espontáneo y periódico.



## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

Se ha afirmado que quien no conoce la historia, está condenado a repetirla, y esto resulta de gran importancia en lo que al Derecho del Trabajo se refiere, que como hemos visto tiene que ver con la realización del hombre y su derecho a una existencia que sea digna de la persona humana. Lo anterior en virtud de que como se expondrá en el presente capítulo, la evolución del Derecho del Trabajo ha ido de la mano con las ideas que han dirigido el quehacer económico, político y social de la humanidad, pues las instituciones principales de nuestra disciplina son producto de la lucha de clases, derivada de la práctica cotidiana de dichas ideas.

El liberalismo económico de fines del S. XIX, abandonó al hombre que dependía exclusivamente de su fuerza de trabajo para subsistir y dar sustento a su familia. El estado se limitaba a establecer los mecanismos necesarios para favorecer el intercambio comercial, dejando la más amplia libertad a los dueños del capital para producir, e incluso las naciones se convirtieron en competidores respecto a los impuestos que fijaban a las grandes empresas para estimular el

capital. De ahí los grandes movimientos sociales y las revoluciones de principio del siglo XX en Europa y América principalmente.

El siglo pasado, contempló la actividad remunerada como parte del Derecho Civil en los Códigos civiles de 1870 y 1884, regulándolos como contratos. Sin embargo, en el presente capítulo se examinará cuáles fueron las condiciones y cómo surgió el Derecho del Trabajo que conocemos en nuestros días, para entender en su contexto la importancia y la razón de ser del derecho del trabajo.

## **1. CONSTITUCIÓN DE 1857.**

La Constitución que fue promulgada en 1857 no buscó una solución alguna al problema del trabajo. Si bien sentó algunos principios, sus más grandes logros, se orientan al reconocimiento de los derechos universales del hombre, a la separación entre la Iglesia y el Estado y otras grandes reformas de éste último.

Después del triunfo de la Revolución de Ayutla, el Presidente Juan Álvarez. expidió en Octubre de 1855 la convocatoria para un Congreso Extraordinario, siendo uno de los propósitos del Plan de Ayutla. Efectivamente, dicho congreso constituyente tuvo lugar en la Ciudad de México entre los años de 1856 y 1857, promulgándose la nueva Constitución de los Estados Unidos Mexicanos el día 5 de febrero de 1857.

Es en los años siguientes a la promulgación de dicho texto constitucional, cuando comienzan a definirse las principales posturas políticas que habrían de desencadenar en una guerra civil, llamada la Guerra de Reforma (1858-1861).

Enrique Krauze estima que en ese entonces, la mayoría de los diputados pertenecía al partido moderado; compuesto por abogados, empleados y profesionales; partidarios del libre cambio, la república representativa, el federalismo y la libertad, sin comprometer sus creencias cristianas. Hubo una selecta minoría de liberales puros: pensadores y políticos, nacidos durante y después de la Guerra de Independencia; creían en la vigencia de las reformas anticlericales de 1833 y no pocos conservadores: promotores de la necesidad de volver resueltamente a las pautas de vida colonial<sup>34</sup>.

Lilia Díaz de "El Colegio de México", señala que en el discurso del Presidente Comonfort del 18 de Febrero de 1856, durante la apertura de sesiones, se reflejaron las grandes esperanzas que la nación cifraba en aquella asamblea, como legítima emanación de la voluntad popular<sup>35</sup>.

Muy pocos fueron los constituyentes que supieron comprender el problema de la condición de las clases pobres, y actuar en consecuencia. Uno

---

<sup>34</sup> KRAUZE, Enrique. Siglo de Caudillos: Biografía Política de México (1810-1910), Editorial Tusquets, Barcelona, 1994, pp. 162 y 163.

<sup>35</sup> DÍAZ, Lilia. El Liberalismo Militante, Historia General de México. Volumen 2, El Colegio de México, tercera reimpresión, 1998, pp. 833- 835.

de ellos fue Ignacio Ramírez, quien al tratarse el tema relativo al trabajo, hizo un luminoso estudio sobre el campesino y el obrero:

*“El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución (sic) es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario... ¡Sabios economistas de la comisión!, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo, mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo, y lo obliguéis a comerse su capital... Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario, y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades”<sup>36</sup>.*

En la Constitución de 1857 se contemplaron algunos principios en materia de trabajo:

*“Art. 4º Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno no otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.*

*Art. 5º Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro”.*

Podemos observar que los diputados sólo se enfocaron al problema teórico de la libertad de trabajo, posiblemente orientados por el principio de economía liberal que predominaba en el mundo. Hay que recordar que

<sup>36</sup> COLMENARES, Ismael et al. La Conquista del poder por la Burquesia Liberal, Ed. Quinto Sol, México, 1990, pp. 453 - 454.

es la época donde el librecambismo alcanza su máxima expansión a través de los principios de la cláusula de la nación más favorecida y la división internacional del trabajo en Europa y por ende en el resto del mundo.

En cuanto a los antecedentes nacionales de la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores, el documento constitucional de 1857, al marcar un retorno al federalismo, otorga al presidente de la República facultades para designar y remover al personal diplomático así como a los demás funcionarios de la Unión, cuyo nombramiento no estuviera determinado de distinta forma por las leyes. Así mismo destaca la preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros para ocupar un cargo o empleo público.<sup>37</sup>

Se puede concluir que la Constitución de 1857, no obstante la gran trascendencia que tuvo en el devenir de la historia nacional, careció de importancia significativa en lo que a la protección del trabajo se refiere. No contribuyó de forma sustancial en la búsqueda del derecho a la existencia digna para quien vive de sus esfuerzos físicos o intelectuales puestos al servicio del capital, mucho menos trató el problema de los trabajadores al servicio del gobierno mismo. Los acontecimientos de la época y la falta de paz social que caracterizó al siglo diecinueve en nuestro país, debido entre otras razones al gran descontento derivado de la desigualdad, hizo prácticamente

---

<sup>37</sup> MORALES, Martínez Rafael. Derecho Administrativo 3º y 4º cursos, 2ª ed., Editorial Oxford, México, p. 266.

imposible el desarrollo de las ideas referentes a la justicia social y a la distribución justa de la riqueza, habida cuenta las condiciones de miseria, ignorancia y abandono en que se encontraba la mayor parte la población, en contraste con algunos privilegiados, en su mayoría extranjeros, que se servían no sólo de la riqueza material sino también humana de nuestra nación.

## 2. CÓDIGO CIVIL DE 1870

El Código Civil de 1870 consideró que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento en virtud de que tal aseveración resulta aberrante, además de ser contraria a la naturaleza humana, ya que el hombre no puede recibir un trato similar al de los bienes o ser sujeto del derecho patrimonial. En este sentido, el maestro Francisco Lozano Noriega, señala como antecedentes de los contratos de prestación de servicios, los llamados contratos de arrendamiento de servicios, denominación que incluso algunos códigos modernos aún conservan.<sup>38</sup>

Desde el punto de vista del citado autor, la opinión de la comisión redactora del ordenamiento legal en comento, quedó plasmada en su exposición de motivos al señalar que resulta un atentado contra la dignidad

---

<sup>38</sup> *Cfr* LOZANO Noriega, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil Contratos, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C., México, 1994, p. 294.

humana llamar a estos contratos de arrendamiento, toda vez que éstos van dirigidos a las cosas y no es posible considerar al hombre y su trabajo como una cosa, además de que no es una mercancía que se alquile, que se de en arrendamiento. Por ello, el referido Código Civil fue acertado al denominar a esta serie de contratos de forma genérica como contratos de prestación de servicios, lo cual se convirtió en un intento de dignificar al trabajo.<sup>39</sup>

El trabajo quedó reglamentado, en el Código que nos ocupa dentro del título décimo tercero denominado: ***“DEL CONTRATO DE OBRAS O PRESTACIÓN DE SERVICIOS”***, abarcando de los artículos 2551 al 2659, agrupados en seis capítulos que son los siguientes: **I. Del servicio doméstico; II. Del servicio por jornal; III. Del contrato de obras a destajo o precio alzado; IV. De los porteadores y alquiladores; V. Del aprendizaje; VI. Del contrato de hospedaje<sup>40</sup>.**

En cuanto al servicio doméstico, el código civil del 70 lo definió como el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución, mismo que se regirá a voluntad de las partes, impidiéndose los contratos perpetuos. La retribución correspondiente al servicio prestado, será conforme a las costumbres del lugar ante la omisión de acuerdo entre las partes, siendo obligación del sirviente prestar sus servicios

---

<sup>39</sup> Cfr. DÁVALOS. *Op. Cit*, p. 58

<sup>40</sup> *Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California, Imprenta de D. J. M<sup>º</sup> Aguilar, México, 1870, p. 234-240.*

de acuerdo con su salud, estado, fuerzas, actitud y condición. Los sirvientes estarán obligados a prestar sus servicios por todo el tiempo por el que fueron contratados a menos que se haya establecido lo contrario en el contrato respectivo y, siempre que no exista alguna causa justa. Dichas causas podrían ser la necesidad de cumplir obligaciones legales contraídas con anterioridad al contrato, peligro manifiesto de algún daño o mal considerable, falta de cumplimiento por parte de quien recibe el servicio, enfermedad del sirviente, entre otras. En este caso el sirviente tendrá derecho a cobrar todos los salarios vencidos.

Ahora bien, por lo que a las causas para despedir al sirviente encontramos su inhabilidad para el servicio **“ajustado”** (SIC), vicios, enfermedades o mal comportamiento, la insolvencia del que recibe el servicio. En este supuesto, el sirviente tendría derecho a recibir su sueldo íntegro si es despedido sin justa causa, habiendo sido contratado por tiempo determinado, antes de que este espire (SIC).

También podría darse el caso de que existiendo un contrato de servicio doméstico por tiempo indeterminado, el sirviente fuera despedido a voluntad del que recibe el servicio, siempre que le avisase cuando menos con ocho días de anticipación, quedando subsistente la obligación de pagársele el salario correspondiente a dicho plazo.



Por otra parte, servicio por jornal se entendía, el que prestaba cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria al que se llamaba jornal. El jornalero está obligado a prestar el trabajo para el que se "ajustó", según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio pues de lo contrario, podía ser despedido antes de que el día terminara. No obstante lo anterior, la obligación de satisfacer la retribución prometida al jornalero se pagaba al fin de la semana, sino se disponía que el pago fuera diario. Si la relación contractual terminara antes del plazo previsto, el jornalero tenía derecho a cobrar el importe correspondiente a la parte del servicio que se hubiere prestado, si dicha ruptura se debía a caso fortuito o fuerza mayor; si por el contrario, no se hubiere previsto plazo alguno, entonces quien recibe el servicio podría despedir al jornalero a voluntad sin que por ello pudiese este pedir indemnización alguna.

El contrato de obras a destajo o precio alzado funcionaba en dos modalidades. Una de ellas, cuando el empresario por un precio determinado, se encargaba de la dirección de la obra, y de poner los materiales. La otra, cuando el empresario sólo ponía su trabajo o industria por un honorario fijo.

En caso de duda sobre la modalidad bajo la cual se hubiese contratado, se entenderá la primera de dichas modalidades para los muebles y la segunda para los inmuebles.

Este contrato regulaba las obligaciones de quien ejecuta una obra a favor de quien la recibe, la forma de pago, las obligaciones surgidas una vez concluida la obra de que se tratase, y demás normas relativas a la ejecución de trabajo. En lo que interesa, se puede comentar que el empresario por sueldo u honorario no está obligado a concluir la obra sino a voluntad del dueño, con tal que el tiempo que se fije sea bastante. El que se encargaba de una obra, no podía hacerla ejecutar por otro, a menos que se hubiere pactado lo contrario o bien, si el dueño así lo permitía. Este último, podía desistir de la empresa comenzada con tal que indemnizara al empresario de todos sus gastos y trabajo, así como de la utilidad de hubiese podido sacar de la obra. Asimismo se aclaró en la regulación de dicho contrato, que aquéllas personas que trabajaren por cuenta del empresario, carecían de acción contra el dueño de la obra, sino hasta la cantidad que alcance el empresario, terminada la obra. En este caso, el empresario era el responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocuparse en la obra.

En cuanto al contrato por el cual alguno se obligaba a transportar bajo su inmediata dirección una de sus dependientes, por tierra o por agua, a una persona, algunos animales como mercaderías o cualesquiera otros objetos, se regirá por las disposiciones del código mercantil, si los portadores hubieren formado un establecimiento regular y permanente. Es decir, en cuanto los portadores y alquiladores, resultaba aplicable el capítulo correspondiente del código civil de 1870 siempre que no se tratara de actos de comercio. Dicho

contrato se refería preferentemente a la responsabilidad de las partes con respecto a las mercancías objeto del contrato así como la extensión de dicha responsabilidad a las personas que intervinieran en su ejecución.

El penúltimo de los contratos regulados por el capítulo que nos ocupa del ordenamiento legal en comento, se refiere a los contratos de aprendizaje, merced a los cuales una persona, incluso menor de edad, debidamente representada, se obligaba a prestar sus servicios como aprendiz en determinado oficio por el tiempo pactado, a cambio de los conocimientos recibidos. Sólo cuando se cumpliera con el tiempo o las circunstancias previstas en el contrato, el aprendiz tendría derecho a alguna retribución. La facultad de despedir al aprendiz o de separarse del maestro, se encontraban condicionadas a la actualización de una causa justa, misma que podía ser cualquiera de las previstas para el contrato de servicio doméstico. En caso de despido sin justa causa, el maestro se encontraba obligado a indemnizarle si es que ya recibía retribución, pues de lo contrario aquélla se fijaría a juicio del juez.

Por último, el código civil de 1870 incluía al contrato de hospedaje mediante el cual alguno prestaba a otro albergue y alimentos o solamente albergue a cambio de la retribución convenida, estableciéndose únicamente la obligación de los mesoneros de observar toda clase de disposiciones administrativas.

Como puede observarse, no existen antecedentes que puedan desprenderse del referido código por lo que a los trabajos prestados a favor del gobierno federal se refiere. Siendo poca la trascendencia de este ordenamiento para el efecto mencionado; no obstante, resulta interesante apreciar que ya se empezaban a manejar figuras que después se convertirían en partes esenciales del derecho del trabajo actual, tales como: indemnización, salarios vencidos, daños y perjuicios, entre otras.

### 3. CÓDIGO CIVIL DE 1884

En este Código, no obstante formar parte del mismo Título, es decir el décimo tercero. perteneciente al Libro III de dicho ordenamiento<sup>41</sup>, su denominación cambió para quedar como sigue: **“DEL CONTRATO DE OBRAS”**, abarcando de los artículos 2434 al 2544, agrupados en seis capítulos con el mismo nombre que los del Código Civil de 1870, aún cuando no existieron más reformas de fondo que las que se mencionan a continuación, por lo que se estiman válidos los comentarios vertidos en el apartado anterior.

Se suprimieron los artículos 2572 y 2573 del Código Civil de 1870 que establecían por un lado, la acción para reclamar los salarios vencidos y no pagados, misma que debía entablarse ante el juez competente según la

---

<sup>41</sup> *Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California, Imprenta de D. J. Díaz de León, México, 1884, p. 269-280.*

cuantía del negocio, de conformidad con el código adjetivo, así como el término de prescripción de la misma para lo cual se remitía al numeral 1204 del mismo ordenamiento.

Así mismo, se adicionó el artículo 2542 que hacía mención al régimen contractual a que debían someterse tanto el hospedaje expreso cuanto el tácito, ordenándose que en el caso del primero serían aplicables las condiciones estipuladas, y en el caso del segundo por el reglamento o aviso que por escrito debía tener el dueño del establecimiento.

#### **4.- PORFIRIATO**

La época contemporánea de nuestro país la podemos ubicar desde principios del siglo XX, refiriéndonos a los últimos años del régimen de Don Porfirio Díaz. La gran diversidad de leyes que aparecieron durante su largo mandato, no revisten la misma importancia, debido a que los principios sobre los que éstas descansan, se referían a diversos factores propios de la época, tales como: económicos, políticos, sociales, religiosos, culturales, etcétera. La legislación laboral durante ese período es magra e insuficiente, no obstante que se empiezan a observar signos de un cambio en nuestra sociedad. Como ejemplo de las legislaciones hechas en estos años, se encuentran las leyes que en materia de accidentes y enfermedades de trabajo, promulgaron los gobernadores de los Estados de México y de Nuevo León, José Vicente Villada

y Bernardo Reyes, en 1904 y 1906, respectivamente.

La primera de ellas, estableció una presunción a favor del trabajador que consideraba como de trabajo todo accidente ocurrido en el trabajo mientras no se demostrara lo contrario, regulando tanto los accidentes como las enfermedades profesionales. Estableció como indemnizaciones la atención médica y pago del salario durante tres meses, así como el pago del sepeño en caso de fallecimiento, previniendo además la irrenunciabilidad de los derechos que creaba a favor de los trabajadores. A diferencia de ésta, la legislación regiomontana liberaba al patrón en los casos de fuerza mayor extraña al trabajo, de negligencia inexcusable y culpa grave del obrero o intención del trabajador. Las prestaciones que incluía la última de éstas dos leyes, consistían en atención médica y farmacéutica y en el pago del salario; si era temporal la incapacidad, esa obligación consistía en cubrir un 50% de aquel hasta que el trabajador podía volver a ocupar su puesto; si la incapacidad era parcial permanente, podía comprender del 20% al 40% del salario durante un año; si la incapacidad era total permanente, se cubría al trabajador el sueldo íntegro de dos años, y en caso de muerte, se pagaba el salario correspondiente a diez meses o a dos años, teniendo en cuenta las cargas de familia que pesaban sobre el trabajador.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Ed. Jaris, México, 1942, pp. 118-119.

Si bien se ha acostumbrado dividir a la historia por ciclos o períodos, podemos comentar que la revolución de 1910 es la culminación de un lapso de antagonismos y desigualdades en México. Sin embargo, en relación a la materia que nos ocupa, es importante comentar que al mismo tiempo se abre un período importantísimo en la historia del Derecho Mexicano del Trabajo, puesto que antes de éste, la legislación existente no se acercaba en lo absoluto a las conquistas que posteriormente la clase obrera alcanzaría con dicho movimiento armado. Por lo tanto, no son los antecedentes legislativos los que interesan de la época de Don Porfirio Díaz, sino los hechos que habrían de precipitar el nacimiento del Derecho del Trabajo.

A fines del régimen de Díaz, como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, tuvieron lugar dos importantes acontecimientos: las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Cananea es una ciudad minera que se encuentra en el estado de Sonora, a unos cuantos kilómetros al sur de la frontera con Arizona. Fundada por W. C. Greene, quien obtuvo del gobierno mexicano varios millones de hectáreas a lo largo de la frontera a muy pequeño o ningún costo gracias a las íntimas relaciones amistosas que sostenía con diversos funcionarios. A tal grado llegaba su poder, que las autoridades municipales establecidas en su

propiedad, estaban enteramente bajo su dominio y las de las ciudades vecinas, eran amistosas en exceso.<sup>43</sup>

Dueño de *Cananea Consolidated Cooper Company*, Mr. Greene, como era conocido, tenía al servicio de su empresa a unos seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos. Los primeros ganaban tres pesos al día, la mitad de lo que percibían los segundos no por trabajar menos, sino por que podía obtenerlos por ese precio. Pronto la miseria, los malos tratamientos por parte de los capataces y la desigualdad de condiciones originaron que los trabajadores se organizaran mediante la creación de un Sindicato con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo.

De esta forma, decidieron ir a la Huelga y los mineros del turno de la noche suspendieron las labores el 31 de mayo de 1906, recorriendo las propiedades de la empresa con el fin de hacer salir a todos los hombres que trabajaban en los distintos departamentos, lo cual obtuvieron con éxito. Sin embargo, al llegar al aserradero, donde la madrugada había alcanzado la manifestación, el gerente de apellido Metcalf, bañó con una manguera a los obreros de las primeras filas, quienes respondieron a la agresión con piedras. Metcalf y su hermano salieron con rifles matando a varios huelguistas pero a su vez, cayeron muertos a manos de los manifestantes enardecidos.

---

<sup>43</sup> Cfr. TURNER, John. La Huelga de Cananea, Nueva Historia Temática de México, Tomo III, Editorial Planeta, p. 9.



La policía de la empresa subió en automóviles y recorrió el pueblo disparando a diestra y siniestra, a instancia de Mr. Rowan, jefe de los detectives de Greene, quien además repartió armas entre los jefes de departamento con el fin de repeler el movimiento obrero. Uno de los dirigentes de los mineros acudió a la policía del pueblo para obtener armas y poder defenderse de la agresión armada pero en cambio, fue brutalmente golpeado por el jefe de la policía quien en todo momento dispuso de la fuerza pública para apoyar al personal de la compañía minera. Como consecuencia de los disturbios, cientos de mineros quedaron presos y en respuesta los demás trabajadores, se concentraron en un lugar de la empresa, desde donde, atrincherados y con las armas de que dispusieron, desafiaron a Mr. Greene y su Policía.<sup>44</sup>

Greene le dio al movimiento una connotación de carácter racial anti-norteamericana, enviando telegramas al consulado de su país informando que los mexicanos estaban matando mujeres y niños de nacionalidad estadounidense. Asimismo viajó hacia Arizona en su vagón privado, reclutando a voluntarios de aquella nacionalidad mediante el ofrecimiento de \$100 dólares, tuviesen o no que tomar la armas. A la par de la estrategia del dueño de la minera, la policía de su propiedad seguía cazando más mexicanos previniendo a los norteamericanos que permanecieran en sus casas para que los asesinos

---

<sup>44</sup> *Cfr. Ibidem*, p. 11.

estuvieran en libertad de disparar a cualquier sospechoso; como resultado murieron aproximadamente 27 personas entre los que se cuenta a un niño de 6 años y a un anciano de 90.<sup>45</sup>

Mediante su falsa presentación de los hechos, Green logró un grupo de 300 reclutas que entraron a territorio mexicano el 2 de junio de 1906 con el apoyo incondicional de Izábal, Gobernador del Estado de Sonora y con la venia del propio Porfirio Díaz, quienes venían dispuestos a "salvar" vidas de mujeres y niños norteamericanos. Estos matones, al enterarse del engaño y burla de que habían sido objeto regresaron a su país sin participar en la matanza.<sup>46</sup>

Por el contrario, los policías de Greene junto con unos 200 rurales bajo las órdenes de Izábal mismo y el ejército mexicano, participaron en la matanza, contando éstos últimos con un batallón de caballería al mando del coronel Barrón, y mil de infantería a las órdenes del general Luis Torres. Con tal despliegue de poder, los mineros encarcelados fueron colgados; otros llevados al cementerio y fusilados para ser enterrados en las fosas que fueron obligados a cavar. Varios huelguistas fueron consignados al Ejército mexicano en Hermosillo y otros fueron condenados a pasar muchos años en las Islas Marias.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> *Cfr. Ibidem*, p. 12.

<sup>46</sup> *Cfr. Idem*.

<sup>47</sup> *Cfr. Idem*.

De esta manera el movimiento perdió todas sus fuerzas y los trabajadores sobrevivientes regresaron a las minas en condiciones menos satisfactorias que antes, ante la desintegración derivada de la violencia homicida no sólo tolerada, sino perpetrada por el propio gobierno mexicano. Sus principales dirigentes, Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón fueron encarcelados por varios años.<sup>48</sup>

Al respecto el periodista y escritor John Kenneth Turner cita: *"... el coronel Greene se negó a acceder a la petición obrera de aumento de salarios, basada en una buena excusa: '—El presidente Díaz... me ha ordenado que no aumente los salarios; yo no me atrevo desobedecerlo' [...] Los capitalistas norteamericanos apoyan a Díaz porque esperan que mantenga siempre barata la mano de obra mexicana, y que la oferta de ésta los ayude a romper la espina dorsal de las organizaciones obreras de los Estados Unidos, ya sea mediante la transferencia de parte de su capital a México o mediante la importación de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos".*<sup>49</sup>

A fines de Enero de 1906, se había organizado la Unión Liberal "Humanidad" a iniciativa de Manuel M. Diéguez, siendo las principales ideas de este grupo, exigir un cambio de actitud ante la situación de los trabajadores, además de crear una conciencia social al respecto. Este grupo participó en los

---

<sup>48</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 14.

<sup>49</sup> Cfr. *Idem*.

acontecimientos huelguistas suscitados en Cananea. Al respecto, en el periódico "El imparcial" del 3 de Junio de 1906, se publicó un resumen de los acontecimientos: *'Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuido aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fe como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el 1º de Junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos y los hermanos Metcalf (George y William); los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del mayor Watts a Washington, fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos'. 'Al día siguiente, 2 de Junio, se restableció la calma'<sup>50</sup>.*

La Huelga de Cananea vino a representar el descontento que existía en la clase trabajadora debido a la falta de equidad prevaleciente en relación a sus compañeros norteamericanos, constituyendo éste dramático episodio de la vida nacional en una antecedente de gran trascendencia en la gestación de los sindicatos, con el objetivo de defender sus intereses de una manera conjunta, y aún más, formaron parte de los factores que precipitarían la revolución armada

<sup>50</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 7.

de 1910.

La huelga de Río Blanco, Veracruz de 1907 también constituyó un antecedente de gran importancia para el surgimiento del derecho del Trabajo, siendo uno de los enfrentamientos entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores, más indignantes de la historia nacional.

A mediados del año de 1906, un grupo de obreros de Río Blanco concibió la idea de fundar una agrupación para la defensa de los intereses colectivos y se creó la "Sociedad Mutualista de Ahorros", que debido al entusiasmo de sus miembros, se transformó poco después en el "Gran Círculo de Obreros Libres", en cuyo reglamento campeaban las ideas de lucha social y sus conexiones con la Junta Revolucionaria que, en San Luis Missouri fomentaban los hermanos Flores Magón, Sarabia, Villareal y otros exiliados mexicanos, y que era entonces el núcleo de lucha más fuerte, que canalizaba las rebeldías contra la dictadura porfiriana.<sup>51</sup>

En el caso de Río Blanco, los obreros de la industria textil imperaba el descontento, siendo entre otras, las más importantes razones para ello: las jornadas de 15 horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces. Las inconformidades eran tan comunes, que no tardó en extenderse el movimiento, pues en poco tiempo se organizaron sesenta

---

<sup>51</sup> *Cfr. TURNER. Op. Cit., p. 15.*

sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Indudablemente, la actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales de la época. Verbigracia, los propietarios de las fábricas poblanas, con el deseo de contener el avance del sindicalismo de sus trabajadores, aprobaron el 20 de Noviembre de 1906 el **“Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón”** cuyo contenido esencial es el siguiente:

**“La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a. m. a 8 p. m. Los sábados, el 15 de Septiembre y el 24 de Noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 a. m. y a las 5:45 a. m. La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 1º y 6 de Enero, 2 de Febrero, 19 y 25 de Marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de Junio, 15 de Agosto, 8 y 16 de Septiembre, 1º y 2 de Noviembre, y 8, 12 y 25 de Diciembre. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días.”<sup>52</sup>**

En un acto de defensa común, los empresarios de Orizaba Veracruz adoptan el reglamento impuesto por los empresarios poblanos, lo cuál precipita la huelga en esa región, ocasionando el paro de los trabajadores en Veracruz, extendiéndose a Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, con lo cual se aprecia un claro choque de grupos en defensa de sus respectivos intereses.

<sup>52</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 9.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro al arbitraje del Presidente de la República; ***“los obreros pensaban que el dictador, en un rasgo humanitario, les hiciera justicia”***<sup>53</sup>. Las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el viejo presidente. Sin embargo, el día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del general Porfirio Díaz había sido desfavorable a sus intereses y así, el domingo 6 de Enero el “Gran Círculo de Obreros Libres” convocó a sus agremiados para darles a conocer el laudo presidencial, advirtiendo que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador. Los trabajadores entonces decidieron ignorar el artículo 1º del laudo arbitral que declaraba expresamente que los trabajadores deberían volver a laborar el día lunes 7 de enero (1907), sujetándose a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.<sup>54</sup>

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco y, no sólo la saquearon, sino prendieron fuego al establecimiento; la muchedumbre se dirigió inmediatamente a Nogales y Santa Rosa, poniendo en libertad a los compañeros que se encontraban en las

---

<sup>53</sup> *Ibidem.* p. 10.

<sup>54</sup> *Idem.*

cárceles, mismas que fueron incendiadas junto con las tiendas de raya. El pueblo hizo justicia por sí mismo frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera." El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera "masacre", bajo las órdenes del general Rosalino Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales.<sup>55</sup>

Se puede concluir que el origen del Derecho del Trabajo contemporáneo, surge como una respuesta a las exigencias de las clases más desprotegidas que se acentuaron durante el Porfiriato, ya que si bien fue un período de nuestra historia que se caracterizó por el aumento considerablemente de la inversión extranjera, el consecuente crecimiento económico fue sesgado hacia las clases acomodadas, a costa del sacrificio de las clases obreras y campesinas. Por ello, las dos huelgas analizadas son un retrato de las circunstancias que ocasionaron el conflicto armado.

## **5. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.**

No es materia de esta tesis el describir la serie de sucesos que condujeron al triunfo de la revolución y la serie de luchas que se generaron por la conquista del poder entre los diversos grupos armados, al triunfo del Ejército Constitucionalista, sino que es revisar las circunstancias que se relacionan con

---

<sup>55</sup> *Ibidem.* pp. 10 y 11.



la creación de nuestra Carta Magna y, en particular con su artículo 123º.

Pues bien, el primer paso que se siguió al triunfo del ejército constitucionalista consistió en la organización del Gobierno sobre las bases políticas y sociales derivadas de la lucha armada, en abierta pugna con la Constitución liberal de 1857. Políticamente, debía satisfacer las necesidades de la clases obrera y campesina, lo cual a su vez, habría de coadyuvar a la consolidación del gobierno del Varón de Cuatro Ciénegas. El Maestro Trueba Urbina comenta que a través de la justificación que da el Ing. Félix F. Palavicini, se puede comprender mejor la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente:

*“Encontramos más práctico, más expedito y más lógico que, hechas las elecciones de Ayuntamientos en la mayoría de los Estados, se proceda a la elección de un Congreso Constituyente en el cual el pueblo de la República, SOBERANAMENTE representado, envíe por cada Estado los ciudadanos diputados que conforme a su censo les corresponda. Este Congreso no deberá tener, naturalmente, otra función que la de estudiar las reformas que la revolución haya puesto en vigor y que afecten a la Constitución; mientras tanto, el orden seguirá restableciéndose por completo, las Legislaturas de los Estados irán quedando electas, y cuando se efectúen las elecciones para Cámaras Federales, estas vendrán a funcionar dentro de un perfecto orden constitucional, en que todas las reformas habrán sido ya aceptadas y la marcha administrativa del país no tendrá trabas curialescas ni obstáculos de mera forma. El Congreso de la Unión vendrá entonces al desempeño normal de sus labores legislativas, entre las cuales deberá contarse, como muy importante, la convocatoria para la elección presidencial. La integración de un CONGRESO CONSTITUYENTE, exclusivamente dedicado a discutir las reformas constitucionales, sin otra atribución política y sin ningún carácter legislativo, aparte de aquel para el cual fue exclusivamente convocado asegurará la fácil aprobación de las reformas, la consciente comprensión de las mismas, y así quedarán resueltos todos los problemas actualmente planteados, sin que la Nación espere esa larga y trabajosa marcha legislativa que se requeriría, por el procedimiento normal, para el análisis aislado de cada una de las reformas, un ir y venir de las Cámaras federales a las Legislaturas locales y de estas, otra vez al Congreso de la Unión.*

*¡Cuántas innovaciones ha tiempo esperadas serían expeditamente resueltas y cuántas conquistas se realizarían en un coronamiento victorioso! Allí, el Municipio autónomo quedaría sancionado, la legislación agraria consolidada, la legislación obrera admitida, la organización del ejército resuelta, la vicepresidencia de la República suprimida, y todo esto sin las ficciones de engañosa soberanía con que la extinta Convención se disfrazó, ni los intrincados trámites requeridos en el funcionamiento ordinario del Congreso General. Pensemos en la conveniencia de convocar a un Congreso Constituyente.*<sup>56</sup>

Tal idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la República y, mediante decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916. Ahora bien, no obstante el carácter innovador de los preceptos que emanaron de la Revolución Mexicana, tanto en nuestro país cuanto en el ámbito internacional, es necesario puntualizar que la idea de transformar los principios esenciales del derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el marco del propio Congreso Constituyente.<sup>57</sup>

Por lo anteriormente expuesto, el maestro Trueba Urbina considera que después de instalado el Congreso, éste se convirtió en un parte aguas del Derecho del Trabajo y con ello, tuvo lugar el inicio de una nueva lucha social<sup>58</sup>. En efecto, el fruto del Congreso Constituyente convocado por Don Venustiano Carranza, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en Querétaro el día 5 de febrero de 1917.

<sup>56</sup> *Ibidem*, pp. 31-32.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 32.

<sup>58</sup> *Cfr. Idem*.

## 6. ARTÍCULO 123° CONSTITUCIONAL.

Aún cuando en forma somera, se ha hecho referencia al Congreso Constituyente de 1916-1917, resulta aún de mayor trascendencia para nuestro tema, analizar cuáles fueron las peculiaridades que dieron lugar a la inclusión en sus términos, del artículo 123° en el texto constitucional, pudiendo hacer mención en principio, que el fundamento ideológico de nuestra disciplina se identifica en las tesis Marxistas sobre la lucha de clases, siendo además el socialismo otra de sus piedras angulares. Lo anterior, en virtud de que el Derecho del Trabajo según se expuso al principio de la presente investigación, tiene por objeto mejorar las condiciones de vida de las clases más desprotegidas<sup>59</sup>.

Ahora bien, aún cuando no debe verse como una solución definitiva al problema de la miseria y de la explotación del hombre por el hombre - toda vez que ésta existirá en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado -, el derecho del trabajo tiene una excelsa misión, ya que su idea - y su razón de ser - es la justicia social y, además de que todo lo que se entregue al trabajo, será una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y todo beneficio conferido al trabajo será una aproximación a la justicia. ***“La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufran injusticia, únicamente”***.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Cfr. DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 9.

<sup>60</sup> *Idem.*

Es necesario decir que aunque la creación del artículo 123 no viene a resolver inmediatamente el problema de la desigualdad en nuestro país, si viene a definir los fundamentos ideológicos que se desprenderán del mismo, además de que las reformas posteriores llevarán esta filosofía.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo. El proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En la sesión del 26 de Diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma a este artículo con normas concretas a favor de los trabajadores. En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores<sup>61</sup>, entre ellos, Don Fernando Lizardi, que expresó la frase: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba 'al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo'. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario."

Heriberto Jara diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución:

***"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia,***

---

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 62.

*tan buena, haya resultado cómo la llamaban los señores científicos, 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma*<sup>62</sup>

*"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 precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o diez y seis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos*<sup>63</sup>."

El diputado veracruzano, adujo además, en tan memorable discurso, que la Constitución se pretendía hacer :

*"como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión: no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro..."*<sup>64</sup>

Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional; "El artículo 5º... debe trazar las

<sup>62</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 41.

<sup>63</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 62.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 64.

bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, descanso, 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, etcétera.”<sup>65</sup>

En un párrafo de su discurso, Victoria dijo lo siguiente:

*“Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero...con un lenguaje burdo tal vez...pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados...dijo que en el proyecto de reformas constitucionales el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces una gran verdad...Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deja pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá, a lo lejos!”*<sup>66</sup>

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el derecho del trabajo, debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las

---

<sup>65</sup> *Idem.*

<sup>66</sup> *Idem.*

Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.<sup>67</sup>

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su provenir, y previno a los constituyentes a no temer a "lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo, que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!"

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución. Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que "así como Francia, después de su revolución, ha tenido el honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".<sup>68</sup>

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que

---

<sup>67</sup> *Idem.*

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 65.

contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.<sup>69</sup>

En la memorable sesión del 23 de Enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: legislativo, ejecutivo y judicial, que integran el moderno Estado político.<sup>70</sup> He aquí el texto original:

***“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de***

---

<sup>69</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 62-65.

<sup>70</sup> Cfr. TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 104.



*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 unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán 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 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 hubieran 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, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica a fracción IX.*
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento.*
- IX. 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.*
- X. 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.*
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento 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.*
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier 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 estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

- XIII. 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, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios 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 juegos de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de 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.
- XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. 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 las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.
- XIX. 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.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y 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.
- XXI. 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.
- XXII. *El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de 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.*
- XXIII. *Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencias sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.*
- XXIV. *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 la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.*
- XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.*
- XXVI. *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 tendrá que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante. 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 estipulen 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 obligaciones 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 de 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.*
- XXVII. *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.*
- XXVIII.** *Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.*
- XXIX.** *Asimismo, 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."*

Como puede apreciarse, durante la génesis del artículo 123° constitucional no se hace mención a los organismos públicos descentralizados, toda vez que la inclusión de los mismos en el texto constitucional corresponde a una reforma realizada por el constituyente permanente en años posteriores debido a que justamente con la promulgación de la Carta Magna del 5 de febrero de 1917, se abrió una etapa de institucionalización en el país y la organización del Estado Mexicano como se conforma en la actualidad partió de dicha Ley Fundamental.

## **7. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.**

El artículo 123 constitucional originalmente remitió a los gobiernos de los estados la facultad de expedir leyes reglamentarias de ese artículo; en uso de tal facultad, casi no hubo estado de la república que no hubiera elaborado su propia Ley de Trabajo. De hecho se produjo una serie de reglamentos y leyes por todo el país.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> CASTORENA, *Op. Cit.*, pp. 123 -124.

El carácter general de todas estas leyes fue proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando los rubros en materia: obrera, agrícola, minera, doméstica, tanto en empresas privadas y públicas, el contrato de trabajo individual y colectivo, de los menores, la jornada, descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes. Algunas de estas leyes fueron:

- I. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de Marzo de 1928.
- II. Ley del Trabajo para el Estado de Campeche del 29 de Noviembre de 1924.
- III. Reglamento del descanso dominical en el Distrito Federal del 31 de Diciembre de 1919.<sup>72</sup>

Algunas Leyes locales consignan derechos sociales a favor de los empleados públicos. Por ejemplo, la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes mencionaba que los empleados públicos y los privados deberían tener las mismas jornadas de trabajo y de descanso, sin embargo se precisa el hecho de que el trabajo público es una forma especial de trabajo. Además se declaran ilícitas las huelgas de empleados públicos. Por su parte, la Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo del 21 de Abril de 1925, concedía un día de descanso, cuando menos por cada seis de trabajo, en todo

---

<sup>72</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 157.

negocio agrícola, industrial, minero, comercial, de transportes, en establecimientos y oficinas públicas y privadas.

Por el contrario, en otras Leyes se excluyeron expresamente a los empleados públicos de la Legislación del Trabajo. La Ley del Estado de Tabasco del 18 de Octubre de 1926 y el Código del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de Diciembre de 1918, excluyen y exceptúan como patrones a los poderes públicos del Estado y los Municipios<sup>73</sup>.

Las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social de todas las entidades federativas del país fueron compiladas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el título de "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos"<sup>74</sup>. El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje<sup>75</sup>.

El Presidente de la República, Plutarco Elías Calles, por decreto del 22 de Septiembre de 1927 estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y

---

<sup>73</sup> *Ibidem.* p. 160.

<sup>74</sup> *Idem.*

<sup>75</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 71.

las Juntas Regionales de Conciliación, así como un reglamento procesal para el funcionamiento de las mismas de fecha del 26 de dicho mes y año, y publicado en el Diario Oficial el 27 de Septiembre de 1927.

En el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que a través del Departamento del Trabajo venía interviniendo en la solución de algunos conflictos creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Secretaría ya había emitido circulares al respecto de conflictos que habían sido incapaces de resolver las Juntas locales; El conflicto ferrocarrilero, con una circular emitida el 28 de Abril de 1926, donde se encargaba de dirimir la federación, al igual que en los conflictos de la industria minera y textil, con circulares del 5 de Marzo de 1927 y del 18 de Marzo del mismo año, respectivamente. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se le atribuyeron facultades para conocer de los conflictos que se suscitarán en dichas empresas. Desde entonces quedaron instituidas, la jurisdicción federal para las materias declaradas así por la Constitución y, la jurisdicción de los estados, para el resto de las actividades económicas.

En el año 1929 se reformaron los artículos 73, fracción X y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución para restar a los estados la facultad de legislar en materia de trabajo y otorgarla de manera exclusiva al Congreso de la Unión; la aplicación de la Ley queda reservado a las autoridades locales; siempre que no se trate de industrias de jurisdicción

federal. Dichas actividades se expresan en el artículo 73: ferrocarriles y empresas de transportes de concesión federal, la minería, los hidrocarburos, los trabajos de las zonas marítimas, las industrias; eléctrica y de hilados y tejidos.

En virtud de la facultad que se le otorgó al Congreso de la Unión para expedir Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, en los términos que anteceden, se originó la federalización de la Legislación del Trabajo de nuestro país.

El texto de la reforma publicada en el Diario Oficial es el siguiente:

*“El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en el ejercicio de la facultad que le concede el artículo 135 de la Constitución y previa la aprobación de la mayoría de las Legislaturas de los Estados, decreta:*

*Artículo Único.- Se declaran reformados los artículos 73, fracción X; el preámbulo y la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, en los términos siguientes:*

*Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:*

.....

*X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles y demás empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.*

*Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán*



*entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.*

*XXXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.*

## 8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Posteriormente a las reformas que se realizan al artículo 73, fracción X y al párrafo introductorio del artículo 123, tenemos un importante proyecto que es presentado en la Ciudad de México, en una Asamblea Obrero-Patronal: un Código Federal de Trabajo, mismo que resulta el antecedente directo a la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con Mario de la Cueva, el proyecto fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de **Proyecto Portes Gil**, en honor al entonces Presidente de la República<sup>76</sup>.

Reiterando el carácter proteccionista de las leyes que emanaron del Congreso Constituyente de 1917, el proyecto Portes Gil siguió esa misma línea, como puede apreciarse en la exposición de motivos:

*“Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre,*

<sup>76</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 140.

**autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.**

**Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.<sup>77</sup>**

Hay que tomar en cuenta, que en este proyecto de Código Federal de Trabajo, sí se contempló la figura del Estado como patrón, en el artículo tercero del proyecto:

**'Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patronos, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares'.<sup>78</sup>**

En la exposición de motivos se hace un comentario acerca del carácter que poseen los trabajadores del Estado, haciendo clara referencia a la afectación que una huelga podría ocasionar en funciones esenciales de la vida del Estado. Sin embargo en la fracción XVIII del artículo 123, se previó que cuando no existe esta característica, los trabajadores del Estado pueden ser tratados como cualquier otro de una empresa privada<sup>79</sup>.

El proyecto Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aun de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después,

<sup>77</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 170.

<sup>78</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 140.

<sup>79</sup> *Cfr. Ibidem*, p. 141.

en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el licenciado Eduardo Suárez. Aprobado por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, fue enviado al Congreso, que con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de Agosto de 1931, entrando en vigor el día de su publicación.<sup>80</sup>

El texto de dicho ordenamiento constituye la unificación de las leyes laborales que hasta entonces existían en la República manifestándose el reconocimiento de los Derechos Obreros ante el poder capitalista. Dicha Ley estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970<sup>81</sup>

## 9.- CREACIÓN DEL APARTADO "B"

El apartado "B" se adicionó al Artículo 123° Constitucional, mediante decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial No. 30, Tomo CCXLIII, de fecha lunes 5 de diciembre de 1960, mismo que es del tenor literal siguiente:

***"DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA.***

***Al margen un sello con el escudo nacional, que dice: Estados Unidos mexicanos.—Presidencia de la República.***

---

<sup>80</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 142.

<sup>81</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, p. 172.

**ADOLFO LÓPEZ MATEOS**, presidente constitucional de los Estados Unidos mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

**DECRETO:**

*'El Congreso los Estados Unidos mexicanos, el uso la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las Honorables Legislaturas de los Estados, declara reformado y adicionado el Artículo 123 de la propia Constitución'.*

**Artículo 123.**—*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:*

**A.**—[ ... ]

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

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

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

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

**IV.**—*Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;*

**V.**—*A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*

**VI.**—*Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;*

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

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

**IX.**—*Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;*

**X.**—*Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley,*

*respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;*

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

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

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

*c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.*

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

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

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

**XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

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

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

#### **TRANSITORIOS:**

**Artículo Primero.—Esta reforma entrara en vigor al día siguiente de la publicación de esta ley en el “diario oficial” de la federación.**

**Artículo Segundo.—Entretanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el estatuto de los trabajadores al servicio los poderes de la unión en cuanto no se oponga a la presente.**

De entonces a la fecha, el referido precepto constitucional ha sufrido diversas modificaciones, como las referentes al derecho de las trabajadoras a no hacer trabajos de esfuerzo físico considerable durante su embarazo; la precisión de que los salarios de los trabajadores sujetos a dicho apartado no pueden ser inferiores al mínimo general vigente en el Distrito Federal y las entidades Federativas; se adicionaron las normas constitucionales en materia de vivienda para los trabajadores de los poderes de la Unión; la competencia para resolver conflictos entre el Poder Judicial y sus trabajadores a favor del Consejo de la Judicatura Federal; el otorgamiento de seguridad social para los miembros de las fuerzas armadas y; la adición de la fracción XIII bis, respecto de los trabajadores de la banca gubernamental, entre otros.

La génesis de este apartado se relaciona con el devenir del derecho burocrático mismo, siendo sus principales antecedentes los ordenamientos ser continuación se mencionan. En primer lugar, se encuentra el ***“Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la ley del servicio civil”***, publicado en el del Diario Oficial el 12 de abril de 1934, mismo que de acuerdo con el maestro Miguel Acosta Romero, ***“... fue el primer intento serio de reglamentación reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, aunque se convirtió en un simulacro de proteccionismo que no otorgaba. Protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba***

**prestaciones y recompensas**<sup>82</sup>. Así mismo, detallaba obligaciones, sanciones y derechos, habiendo tenido dicho ordenamiento una vigencia limitada de ocho meses.<sup>83</sup>

Posteriormente, hubieron dos proyectos más que no fueron aprobados, empero los mismos se convirtieron en una muestra del movimiento organizado de los trabajadores al servicio del estado para la preservación de sus derechos, mismo que culminó con el **“Estatuto De Los Trabajadores Al Servicio De Los Poderes De La Unión”**, promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el diario oficial de la federación el día 5 de diciembre del mismo año.<sup>84</sup>

Dicho Estatuto, al decir del Dr. Carlos Axel Morales Paulín, fue un paso hacia adelante en los derechos individuales de los trabajadores al servicio del Estado y dos pasos hacia atrás en los colectivos, ya que ante la tranquilidad que su promulgación significó para miles de servidores públicos, **“...no veían que a cambio de su estabilidad individual laboral, su fuerza reivindicadora como grupo se vería sofocada, perdiéndose en el recuerdo derechos como el de sindicación que ejercieron los trabajadores de limpia de la Ciudad de México y, como fue el estallido de huelga del magisterio en 1919 y 1922. Todos al amparo del texto original de 123”**.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> ACOSTA Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995, p. 35.

<sup>83</sup> *Idem.*

<sup>84</sup> *Idem.*

<sup>85</sup> MORALES Paulín, Carlos A. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995, p. 46.

El maestro Acosta Romero hace una exposición, *grosso modo*, de los principales aspectos tratados por el referido Estatuto y, de acuerdo con dicho autor, el ordenamiento en mención consideraba como trabajador al servicio del Estado a toda persona que prestase a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Asimismo, se establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores, además de dividir a estos últimos en trabajadores de base y de confianza. Dicha reglamentación estatuyó la irrenunciabilidad de los derechos derivados de la misma además de establecer que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria del Estatuto.

Además de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, contenía los requisitos de los nombramientos, jornadas máximas, obligaciones de los trabajadores, causas de cese, derechos colectivos y establecimiento del tribunal de arbitraje para dirimir conflictos entre el estado sus servidores, así como el procedimiento correspondiente<sup>86</sup>.

Posteriormente, mediante reformas y adiciones que se publicaron en el Diario Oficial el 4 de abril de 1941 y 30 de diciembre de 1947, los derechos de burócratas se elevaron a rango constitucional, como lo estableció el Diputado al

---

<sup>86</sup> Cfr. ACOSTA Romero. *Derecho Burocrático*. Op. Cit., p. 35-36.



Congreso de la Unión, Manuel Pavón Bahaine, en un discurso pronunciado con motivo de la votación del dictamen del entonces proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el día 12 de diciembre de 1963.

*"Posteriormente, en diciembre 5 de 1960, el presidente Adolfo López Mateos llevó al régimen constitucional las garantías sociales e individuales de los trabajadores al servicio del Estado, por reforma del primer párrafo del artículo 123, adicionando el apartado "B", que establece las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, que comprende 14 fracciones, entre las que destacan, por su trascendencia, las siguientes: III, IX, X, XI Y XIV, que establecen: 20 días de vacaciones como mínimo por año; que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada y, en caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente; el derecho de asociación y de huelga; seguros contra accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad; jubilación, invalidez vejez y muerte; servicios médicos y medicinas; campos vacacionales y para recuperación; guarderías infantiles, almacenes de víveres, ropas y enseres, y protección al salario, y disfrute de los beneficios de la seguridad social para los trabajadores de confianza.<sup>87</sup>*

## **10.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

La lucha de un sector tan importante como lo es el compuesto por los trabajadores al servicio del Estado, vio culminado su esfuerzo cuando el Congreso de la Unión aprobó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior en virtud de que dicho ordenamiento vino a reglamentar una serie de derechos reconocidos hacia apenas tres años

<sup>87</sup> Diario de Debates de la H. Cámara de Diputados.

por el constituyente permanente. Dicha ley apareció publicada en el diario oficial de la federación el día 28 de septiembre de 1963.

Debido a los momentos políticos que vivía el país en esa época, los diputados de oposición criticaron a esa ley ya que pensaban que la misma fortalecía el corporativismo y propiciaba el control del gobierno y del partido en el poder sobre quiénes prestaban sus servicios para el gobierno federal. Lo anterior sobre todo en virtud de que el dictamen original establecía la obligación de los burócratas de asistir a eventos cívicos y deportivos de carácter oficial en horas de oficina; a pesar de ello, dicha obligación quedó plasmada en el texto final de la ley en comento.

Sin embargo, a pesar de las críticas la mayoría del congreso recibió con buenos ojos la iniciativa del entonces Presidente de la República, el Licenciado Adolfo López Mateos, ya que esta ley significaba la justicia social para el referido grupo de asalariados. Al respecto el diputado Francisco Aguirre Alegría, en un discurso pronunciado en el pleno del Congreso, expresó las siguientes palabras: <sup>1</sup>

*"Señor Presidente. Señores diputados: Mi extracción de las filas sindicales de los servidores públicos me coloca ante el satisfactorio deber de utilizar esta alta tribuna para exponer, aun cuando sea brevemente, algunas ideas que, a juicio nuestro, resultan pertinentes con motivo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

*Con el voto favorable al dictamen, que en este momento pido respeto a esta H. Cámara, se da un paso más, y muy importante, en el largo, sinuoso y accidentado camino que conduce a la efectiva y completa justicia social para ese grupo de asalariados, cada vez más numeroso, que constituye la generalmente criticada, y no pocas veces incomprendida burocracia, la que, por cierto, frecuentemente, y en muchas ocasiones sin razón, resulta víctima de agresiones tanto de adentro como de afuera.*

*Desde adentro, los burócratas son víctimas frecuentes de algunos jefes autoritarios, quienes, abusando de su poder de mando y olvidando que sirven a gobiernos revolucionarios, proceden con despotismo con insolencia, con abierto o solapado criterio antirrevolucionario, aun cuando encubren su injusto proceder en la consecución de metas generosamente sociales o bien, disimulan su arbitrariedad en reales o supuestas exigencias técnicas; es más, entre este tipo de jefes, no es raro encontrar a los que hacen descansar los males que aquejan a nuestra Administración Pública en la existencia del Estado Jurídico, aduciendo con ligereza y mala fe, que es mejor empleado el que carece de protecciones, el que, en suma, teniendo necesidad de trabajar para subsistir, queda completamente a merced de quien lo manda.*

*Desde afuera, las agresiones a la burocracia se manifiestan con los más variados matices, desde el ataque doctrinario, formulado en el gabinete por el estudioso bien intencionado, pero con un conocimiento parcial o insuficiente de la realidad, hasta el desahogo intrascendente del ciudadano que, desesperado por lo engorroso y lento de algún trámite o ante la inconsecuencia de algún trabajador público, crítica con razón, pero con ligereza, a la burocracia y culpa a los trabajadores de la defectuosa organización o del servicio deficiente, sin percatarse que el trabajador, lejos de ser culpable, es víctima también del sistema que él no ha establecido y del cual simplemente es un engrane de la maquinaria pública.*

*Pero si buena no ha sido la condición vivida por los trabajadores públicos durante la vigencia del Estatuto Jurídico, dramática fue su condición preestatutaria; en efecto, durante los primeros veinte años de vigencia de la Carta Constitucional de Querétaro, los burócratas vivieron un total desamparo que contrastaba con la protección jurídica de los obreros, cuya lucha y organización sindical fue el ejemplo orientador que siguieron los trabajadores del Estado.*

*Gracias a esa creciente inquietud social, y al firme propósito de los burócratas para concluir con el total desamparo que los hacía víctimas fáciles de un trato intolerable por injusto, fue posible que el Presidente Abelardo L. Rodríguez, el 9 de abril de 1934, acordara el establecimiento de un limitado servicio civil a ser la primera y tímida medida con tendencia protectora de los trabajadores públicos, tendencia que cobró impulso con el régimen cardenista, y culminó con la expedición del vigente Estatuto; por tanto, podemos, considerar que esta ley fue un*

*producto tardío, pero legítimo, genuino de nuestra última revolución social, porque si bien el Estatuto se expidió hasta 1938, fue la prolongación de un criterio revolucionario, del mismo criterio que en 1917 plasmó en nuestra Carta Magna el artículo 123, el artículo de la justicia obrera en México.*

*Con las limitaciones que impuso el Estatuto resultó significativo, pero al mismo tiempo lógico, que cobrase vigor el contraataque a la justicia laboral de los burócratas; en efecto, además de los ataques más variados y ligeros, la teoría jurídica administrativa fue dominando la conciencia de muchos estudiosos, que se escandalizaron ante el hecho de que los empleados públicos fueron considerados simplemente como trabajadores asalariados, con derecho a sindicalizarse, e inclusive, con posibilidad de hacer huelga; para los juristas esto constituyó una monstruosidad teórica; y muchas horas de estudio fueron destinadas a demostrar que el derecho Administrativo, y no el obrero, es el que debía regular el status de los trabajadores públicos.*

*Y, por si fueran pocas las críticas contra el estatuto, el más alto tribunal de la República puso en jaque dicha ley, al aducir que no contaba con bases constitucionales, erigiéndose, de paso, en un super poder frente a sus propios trabajadores, quienes, por cierto, con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pisarán el umbral, apenas el umbral, de la justicia laboral. A pesar de todo, el Estatuto se consolidó y, aun cuando sufrió reformas que minaron la fuerza combativa de los trabajadores públicos, ha llenado una importante etapa en el desarrollo de nuestra Administración, porque la estabilidad en el empleo, acéptese o no, disminuyó la siempre renovada improvisación preestatutaria que se producía cuando los cargos públicos se consideraban un simple botín político.*

*Con la distinción fundamental entre trabajadores de base y de confianza devinieron cuestiones trascendentes: Por un lado, el derecho de los trabajadores a su inamovilidad, y, otro, la facultad de los titulares para nombrar, libremente, a los trabajadores de confianza; como los trabajadores y sus sindicatos defendieron el derecho a no ser cesados, injustificadamente, del empleo, no faltaron autoridades que buscaron y pusieron en práctica diversas medidas para volar la ley, con habilidad y tesón deseables en mejores causas, deliberadamente se introdujo confusión sobre la naturaleza jurídica de las plazas, la que muchas veces quedó subordinada al imperio de las partidas presupuestales; ello explica el crecimiento hipertrófico de diferentes tipos de trabajadores públicos, como son los de contrato, supernumerarios, de subsidio y otros semejantes; fenómeno que pone de manifiesto y, sin duda alguna, un deleznable y sostenido criterio anti revolucionario que, además de falsear la estructura del Presupuesto, al destinar sumas cada vez más altas al pago de salarios a través de partidas globales que, en principio, deben engrosar las partidas específicas correspondientes, también constituye un procedimiento francamente contrario a las normas rectoras de una efectiva carrera administrativa, porque ésta, fundándose en el sistema del mérito profesional; es decir,*

*en la promoción determinada, fundamentalmente, en la competencia del trabajador público, no puede funcionar eficazmente si un número, cada vez mayor de trabajadores, quedan, en cuanto que son trabajadores de confianza, totalmente a merced de intereses circunstanciales de quienes los mandan.*

*Por lo expuesto, sinceramente consideramos que la inamovilidad debe ser un derecho de la casi totalidad de los trabajadores públicos, porque ese derecho hace posible, con visos de mejor éxito, poner en práctica el sistema del mérito profesional y la carrera administrativa, que constituyen los medios más idóneos para alcanzar la tan deseada eficiencia en los servicios públicos, que se apoya en dicho sistema, no solamente en la preparación académica sino también en la experiencia.*

*De aquí que todo crecimiento anormal de los trabajadores de confianza, llámense por honorarios, jefes o empleados de servicios federales o de alguna otra manera, además de constituir un ataque directo a los derechos de los trabajadores de base, que en cualquier momento pueden ser sustituidos por trabajadores de confianza, aun cuando éstos no reúnan los requisitos de competencia que se exige a los primeros, es procedimiento totalmente contrario a la deseable eficiencia de nuestra administración y que la ley, objeto de estas consideraciones, quiere impulsar al fijar en su título 3o. las bases del escalafón; bases que deben apoyarse en normas técnicas; pero, y esto es muy importante, aplicarse en el criterio revolucionario y socialmente justo que inspira el proyecto del Ejecutivo.*

*Por todos estos antecedentes me complace reiterarlo aquí, que uno de los grandes méritos del señor Presidente don Adolfo López Mateos, ha sido el de confirmar el criterio, genuinamente revolucionario, sobre la justicia obrera en nuestro país, que hizo posible, en 1917, el artículo 123 constitucional; en 1938, el Estatuto Jurídico; ya en pleno régimen lopezmateista, en 1960, la adición del artículo 123 y, próximamente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" (Diario de Debates del Congreso. 12-12-63)*

Respecto a su contenido, en lo que interesa, será objeto de estudio del Capítulo IV de la presente investigación.

## 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley del trabajo de 1970 tuvo dos anteproyectos que anteceden a su creación, el primero fue en 1962, producto de dos años de trabajo realizado por

una comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, destacando la participación del maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva, misma que exigía para su adopción una reforma previa de los artículos II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, a fin de que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de la empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Pese a que fueron aprobadas las reformas a las fracciones ya mencionadas, el proyecto de Ley no continuó.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

Este proyecto fue discutido por los representantes de los sectores interesados y en Mayo de 1968 el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, efectuándose una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el 1º de Abril de 1970 y entró en vigor el 1 de Mayo del mismo año<sup>88</sup>.

La nueva legislación laboral superó a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica de la misma, sin apartarse del ideario; el objetivo siempre es proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, en función de lograr un reparto más equitativo de las ganancias de la producción.

Dentro de la iniciativa del Ejecutivo se pudo observar el carácter proteccionista del derecho del trabajo contemplándose en su exposición de motivos:

*“...nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto, que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.*

*Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos*

---

<sup>88</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, pp. 72 -73.

*colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo,..., han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria...Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de las habitaciones...*

*Es igualmente cierto, dentro de este orden de ideas, que el Proyecto precisó el alcance de los mandamientos constitucionales, en lo que se refiere a la determinación de las jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de las empresas, ni siquiera de las que requieren un trabajo continuo, pues, por una parte, sólo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra, no se exceden de los límites constitucionales, y, finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites constitucionales y humanos...*

*Por último, el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.<sup>69</sup>*

Como se ha señalado la Ley de 1970 incorporó principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Así en el artículo 2º se expresa el propósito de la ley: conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. A su vez el artículo 3º puso de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales, además de los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo

<sup>69</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cit.*, pp. 191-193.



párrafo se consagró el principio fundamental de la igualdad del trato entre los trabajadores y en el artículo 18° el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Entre los principios que no merecieron en el orden sustantivo, una referencia expresa, se encuentran, sin embargo, otros de importancia excepcional. La condición tutelar, en beneficio del trabajador, es un principio indiscutible del derecho individual de trabajo. El principio de equilibrio en las partes, como meta normativa, por la vía legislativa o a través de la contratación colectiva, resalta con la condición del derecho colectivo.

## **12. REFORMA PROCESAL DE 1980.**

Los principios del derecho procesal no se expresaron, en cambio, con claridad en las reglas de la Ley de 1931, ni en la de 1970. Podrían inferirse sin embargo, resulta evidente que al margen de que se encontrarán ciertos principios más o menos encubiertos (oralidad, inmediatez, sencillez, gratuidad, etc...) lo fundamental es que el Derecho Procesal Laboral respondía a la idea de la igualdad material de las partes del proceso.

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del

Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas del despido.

Se puede reiterar que las reformas tuvieron por objeto subsanar deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Con la Reforma procesal de 1980, se asentó como una unidad el Derecho Colectivo, el Derecho Individual y las normas procesales; en éstas últimas al fin se dio coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Además de la reforma del aviso de despido la ley incorporó otras grandes figuras como: la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba del patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 74.

El proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1,010 aun cuando lo importante no es el número sino su contenido.

La influencia del pensamiento de Trueba Urbina se puede apreciar en los principios expresados en la reforma de 1980 y de su hijo, el autor principal de este anteproyecto, Jorge Trueba Barrera, mismos que son:

- a) Publicidad.
- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad Predominante.
- e) Instancia de Parte. (Principio dispositivo)
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal del trabajo.
- g) Inmutabilidad del proceso.
- h) Facultamiento a las Juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.
- i) Informalidad, con la sólo exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales<sup>91</sup>.

Dicha reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980.

---

<sup>91</sup> DE BUEN, *Op. Cit.*, pp. 72 -73.

### **CAPÍTULO III**

#### **PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Ha quedado establecido en el capítulo primero de esta investigación qué debe entenderse como prestación y, siguiendo al Maestro de la Cueva, hemos afirmado que las prestaciones comprenden las cantidades de dinero y otros beneficios en especie que el patrón está obligado a proporcionar al trabajador por su trabajo. Corresponde ahora examinar cuáles son las prestaciones contempladas en el marco del régimen jurídico que se desprende del Apartado "A" del artículo 123º constitucional y su norma secundaria, es decir la Ley Federal del Trabajo.

#### **1. DESCANSOS**

El fundamento del Derecho del Trabajo, afirma el Maestro de la Cueva, descansa entre otras ideas, en las necesidades sociales y en la naturaleza humana, atendiendo a que el hombre necesita trabajar para asegurar una existencia digna, pero también la sociedad exige que sus miembros desplieguen sus esfuerzos en beneficio de ésta, para lo cual debe asegurarles

la satisfacción de sus necesidades individuales. Así mismo se considera no sólo el derecho del hombre a la existencia, sino a una existencia digna pues, las normas jurídicas deben estar al servicio del ser humano, para dar satisfacción a sus necesidades materiales y espirituales, pues de lo contrario, las normas no tendrían nada que ver con el Derecho.

En el tema referente a los descansos, tales ideas cobran aplicación ya que efectivamente el trabajo subordinado es el medio con que cuenta la mayoría de los seres humanos para realizarse y acercarse en lo posible a una existencia digna, sin embargo el despliegue de sus esfuerzos trae consigo un desgaste físico y mental. El trabajo en sí mismo, confiere la posibilidad de ganancia y a su vez la de ser explotado; la satisfacción o el sufrimiento; la realización personal o la vida consagrada a aquél. Señala Podetti, que aún cuando el trabajo se preste en las mejores condiciones posibles, siempre va acompañado de la fatiga que requiere el consiguiente descanso<sup>92</sup>, es decir, dejar de realizar las actividades propias del trabajo. El descanso resulta entonces, imprescindible para el goce de la calidad de vida, en beneficio tanto del propio trabajador como del patrón, ya que el descanso propicia junto con la recuperación de la energía de aquél, mayores niveles de eficiencia en el desempeño de sus funciones.

---

<sup>92</sup> **PODETTI.** *Op. Cit.*, p. 433.

Ahora bien, si ha quedado establecido que el descanso implica la interrupción de las actividades propias del trabajo, es necesario distinguir cuántas formas de aliviar la fatiga física y mental ocasionada por aquél se encuentran contempladas por la ley. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo prevé diversos tipos de descanso, que aún cuando atiendan a sendos criterios de clasificación, persiguen el mismo objetivo y, pueden ser: por jornada; semanal; anual y; obligatorio.

Tomando en consideración que la jornada de trabajo se entiende como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para la realización de su trabajo de conformidad con lo previsto por el artículo 58 de la ley laboral, la interrupción que se da durante la misma, deviene en el **descanso por jornada**, pudiendo ser el de media hora o bien, el tiempo de reposo y comida mismos que por su gran parecido pueden llegar a confundirse.

El **descanso de media hora** se debe otorgar a todo trabajador que se encuentre en el caso de la jornada continua, es decir, la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón hasta que concluye su jornada entendiéndose un momento de inicio y otro de conclusión sin que este pueda abandonar el centro de trabajo. En este caso el tiempo de descanso de media hora debe computarse como efectivamente laborado formando entonces parte de la jornada misma (artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo).

En tratándose de la jornada discontinua, que es la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas, el trabajador dispone libremente de la interrupción; lo cual no debe confundirse con el **descanso de media hora** a que se ha hecho alusión en el párrafo que antecede, ya que este caso supone dos momentos de inicio de la jornada (artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo).

El **descanso semanal** consiste en una causa legal de la interrupción de la jornada de trabajo —es decir la suspensión de la prestación del servicio entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra—, consignada en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo: **“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”**.<sup>93</sup>

Se ha señalado que el descanso atiende a necesidades de orden fisiológico pues el cuerpo humano necesita reponer la fatiga que acompaña al desempeño de cualquier actividad, entre ellas el trabajo. Mario de la Cueva considera que el descanso semanal también se justifica por razones culturales y familiares<sup>94</sup>, lo cual resulta lógico en el sentido de que en ese día, el trabajador puede dedicarse con mayor intensidad a tareas que atañen a un desarrollo

---

<sup>93</sup> DAVALOS. *Op. Cit.*, p. 191.

<sup>94</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 620.

integral, tanto en su calidad de individuo como en la de miembro del núcleo familiar y social al que pertenece.

El **descanso anual** se identifica con el disfrute de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador, lo cual será tratado posteriormente.

Los **descansos obligatorios** tienen como finalidad, a diferencia de los anteriores, que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar ciertos sucesos de relevancia para el país o para ellos mismos<sup>95</sup>, los cuales son: 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal, así como todos aquellos que determinen las Leyes Federales y Electorales en el caso de las elecciones ordinarias para el desarrollo de la jornada electoral. Lo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 75 de la ley de la materia.

Cabe señalar que mediante acuerdo con el patrón o bien, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje -según el precepto legal en comento- determinado número de trabajadores presten servicios en modo obligatorio, retribuyéndoseles independientemente del salario que les corresponda por el servicio prestado<sup>96</sup>.

---

<sup>95</sup> DAVALOS. *Op. Cit.*, p. 194.

<sup>96</sup> *Ibidem*, pp. 194-195.



Por último podemos encontrar distintos tipos de descanso a los antes mencionados, éstos son generados mediante los contratos colectivos de trabajo, han existido muchas críticas al respecto, alegando algunas de ellas, que son días que tienden a fomentar la ociosidad en el trabajador y que ocasionan pérdidas en la productividad. Sin embargo, muchos de estos días se deben a las características culturales entre los diferentes países (costumbres) sobre todo en los países subdesarrollados, como ejemplo tenemos: 18 de Marzo para los trabajadores petroleros, el día de muertos, jueves y viernes santos, doce de diciembre y los cumpleaños de los trabajadores<sup>97</sup>.

## 2. VACACIONES.

Como un tema derivado de los descansos y, que merece un análisis propio se encuentra el referente al descanso anual de los trabajadores, mismo que se identifica con las vacaciones, como ya se ha comentado en párrafos anteriores. Lo anterior en virtud de que éstas también tienen como propósito esencial permitir al trabajador compensar el desgaste de energía que se produce después de largos períodos de actividad. Sin embargo, comenta el Maestro De la Cueva que un día a la semana no es suficiente para satisfacer del todo aquella finalidad ya que el trabajador no puede salir de su localidad, pueblo, o ciudad en donde presta sus servicios, siendo que las vacaciones anuales le permiten en cambio, ausentarse de su residencia y obtener en otro

---

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 195.

clima –o cuando menos- con el olvido del trabajo diario, la reparación de las fuerzas perdidas<sup>98</sup>, o también como dice Podetti, citando a Néstor De Buen, la recuperación de energías como el alivio de la tensión por el sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación<sup>99</sup>.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76: ***“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.***

***Después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios”.***

Para una mejor comprensión del precepto legal invocado, el Maestro José Dávalos, siguiendo a Don Mario de la Cueva explica que las vacaciones se configuran de la siguiente manera<sup>100</sup>:

Al Concluir el primer año: 6 días.

Al Concluir el segundo año: 8 días.

---

<sup>98</sup> DE LA CUEVA, *Op. Cit.*, p. 629.

<sup>99</sup> PODETTI. *Op. Cit.*, p. 439.

<sup>100</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 197.

Al Concluir el tercer año:	10 días.
Al Concluir al cuarto año:	12 días.
Al Concluir el noveno año:	14 días.
Al Concluir el decimocuarto año:	16 días.
Al Concluir el decimonoveno año:	18 días.

Ahora bien, las vacaciones deben efectivamente disfrutarse, esto es que si las vacaciones tienen como finalidad la reposición de energías resulta ilógica la práctica que como consecuencia de la necesidad y la precaria situación económica de la clase trabajadora de nuestro país, consiste en compensar las vacaciones con una remuneración, máxime que el propio artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece, en su primer enunciado. La excepción a esta regla surge cuando el trabajador labore menos de un año en cuyo caso tendrá derecho a una remuneración proporcional, misma que se encuentra en el mencionado artículo. Esta compensación por vacaciones no disfrutadas empero, puede darse válidamente para el caso en algunos contratos colectivos de trabajo en que a los trabajadores le sean otorgados un mayor número de días a los señalados en la ley.

### **3. PRIMA VACACIONAL.**

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo dispone un pago equivalente al 25% cuando menos, de los salarios correspondientes al período vacacional.

Esta prestación denominada prima vacacional tiene por objeto que el trabajador obtenga un ingreso superior durante sus vacaciones que le permita cumplir con la finalidad de las mismas, según se ha expresado con anterioridad, reponer las energías gastadas.

Sobre este tema vale la pena acotar la insuficiencia de su cuantía, pues como bien señala el Maestro Dávalos Morales en realidad no se cumple con el objetivo y lo cierto es que al término de las vacaciones, muchos trabajadores se sienten más abrumados por deudas que tratan de cubrir, acudiendo *“quien sabe a cuántas medidas de desesperación”*.

#### 4. AGUINALDO.

El aguinaldo venía siendo una costumbre laboral, de acuerdo a lo expresado por el profesor Alberto Trueba Urbina, que poco después se convierte en un derecho de los trabajadores<sup>101</sup>. Podemos encontrar expresado este derecho en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 87:

*“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos”.*

*“Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste.”*

---

<sup>101</sup> TRUEBA Urbina. *Op. Cít.*, p. 318.

Vale la pena recordar que el 31 de Diciembre de 1975, en el Diario Oficial se hizo una reforma al mencionado artículo, y es donde se anexa el segundo párrafo, garantizando el derecho a percibir el aguinaldo sin perjuicio de estar o no, laborando en dicho período.

El pago de este derecho por parte del patrón se realiza tomando como base el salario por día laborado, ya que no hay que olvidar que existe el salario integrado, el cuál contempla prestaciones adicionales como: primas, comisiones, prestaciones en especie y el mismo aguinaldo<sup>102</sup>.

## 5. REPARTO DE UTILIDADES.

Cuando en el capítulo I de este trabajo recepcional se expusieron las principales definiciones del Derecho del Trabajo, se hizo referencia a la idea sostenida por el Maestro de la Cueva para justificar el concepto de nuestra disciplina, en el sentido de que al trabajador no se le remunera debidamente su participación dentro del proceso productivo, no obstante que su trabajo es indispensable junto con el resto de los factores de la producción en la generación de la riqueza. Esta idea cobra aplicación en el tema que nos ocupa si tomamos en consideración que la naturaleza del reparto de utilidades consiste al decir del Maestro José Dávalos, en un "***Derecho de la comunidad***

---

<sup>102</sup> DÁVALOS. *Op. Cit.*, p. 210.

*de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios”* <sup>103</sup>.

El derecho a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que ésta es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados. De ahí la importancia de propiciar su cabal cumplimiento.

La base constitucional de esta prestación se encuentra contenida en la fracción IX del artículo 123 que establece:

*“IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

*A).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*

*B).- La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

*C).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*

*D).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*

*E).- Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la*

<sup>103</sup> DAVALOS. *Op. Cit.*, p. 247.

*ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*

*F).- el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

La legislación secundaria, es decir la Ley Federal del Trabajo al detallar la norma constitucional, en su artículo 117 prevé que: ***“Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”***. En efecto, la comisión de referencia, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales (artículo 118). Ahora bien, el porcentaje fijado por la comisión constituirá la participación que corresponderá a cada trabajador, no olvidando que para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad la renta gravable de cada empresa de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Toda vez que el Impuesto sobre la Renta es una contribución autodeterminable, es decir que el propio contribuyente proporciona a la autoridad exactora los elementos y los cálculos para precisar en cantidad

líquida el impuesto a pagar, se da al trabajador la posibilidad de oponerse u objetar la declaración del trabajador estableciendo un mecanismo para tal efecto, de conformidad con lo previsto por el artículo 121 de la ley de la materia.

Ahora bien, las objeciones realizadas por los trabajadores no impiden que se efectúe el reparto de utilidades entre los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, según lo estatuido por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

La prestación denominada reparto de utilidades que como ya se dijo, corresponde a un porcentaje que fija la Comisión Nacional, respecto de la utilidad repartible en cada empresa, consiste en la suma de una cantidad que se integra de la siguiente forma: la utilidad repartible se divide en dos partes, una que se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año (artículo 123 ), entendiéndose por salario el que se percibe por cuota diaria y no el integrado. En los caso del salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.



Las empresas que se encuentran exceptuadas de repartir utilidades (artículo 126) son las siguientes: a) empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; b) empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; c) las empresas de industrias extractivas, de nueva creación durante el período de exploración; d) las instituciones de asistencia privada; e) el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y f) las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Estado correspondiente.

## **6. PRIMA DOMINICAL.**

Los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que se debe disfrutar del descanso semanal, procurando en los reglamentos correspondientes que sean los domingos, según se desprende de los artículos 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo. Esta razón robustece la idea del Maestro De la Cueva sobre las razones del día de descanso, pues como bien lo expresa Dávalos Morales, en el día domingo por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades o simplemente

descansar<sup>104</sup>. De ahí que si el trabajador es privado de ello, surge el derecho a compensársele mediante el pago de una prima consistente en el 25% adicional por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (artículo 71, segundo párrafo de Ley Federal del Trabajo). Es decir cuando el trabajador tenga asignado como día de descanso uno diferente al domingo, tiene derecho al pago de la prima dominical. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que este derecho sólo opera en el caso de los trabajadores que presten sus servicios habitualmente en día domingo, como día ordinario de trabajo, no así cuando por alguna razón extraordinaria labore en este día.

## **7. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Esta prestación tiene su origen en un hecho jurídico que consiste en el simple transcurso del tiempo, lo que deviene en la adquisición de diversos derechos a favor del trabajador. Uno de ellos, lo es el derecho al pago de la prima de antigüedad que consiste, de conformidad con el criterio sustentado en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una especie de gratificación que recibe el trabajador por el tiempo que prestó sus servicios al patrón.

---

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 193.

La prima de antigüedad tiene su origen en la ley y es la terminación de la relación de trabajo la que origina su pago. Ésta, tiene su fundamento en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha prestación tiene por objeto gratificar al trabajador por los años de servicios prestados a un mismo patrón o al que resulte sustituto de éste. La prestación denominada prima de antigüedad se paga cuando el trabajador se separa voluntariamente del empleo, siempre y cuando tenga más de quince años de antigüedad. Asimismo, se paga en los casos de despido, independientemente de la justificación o injustificación del mismo. Respecto a lo anterior no debe haber confusiones: sólo en el caso de separación voluntaria del trabajador, la ley exige como requisito indispensable una antigüedad de quince años y en el caso de despido, justificado o injustificado, no se requiere la acumulación de determinado número de años de servicio. Al respecto, los tribunales de amparo han emitido el criterio contenido en la tesis de la Novena Época, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VIII, Diciembre de 1998 Tesis: X.3o.2 L Página 1076:

***"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE LA. SI EL DESPIDO DEL TRABAJADOR FUE INJUSTIFICADO. Si la Junta consideró que hubo despido injustificado, ello trae aparejada la operancia de la prima de antigüedad conforme a la fracción III, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, porque la separación del trabajador de su empleo no fue voluntaria, único caso este último en que, para que proceda el pago de la prima de antigüedad se requieren quince años de servicios, mas no para el de separación por despido injustificado. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. Amparo directo 171/98. Autobuses de Villahermosa, S.A. de C.V. 27 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José Isabel Hernández Díaz. Secretario: Carlos A. Méndez Palacios. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 243, tesis 366, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUÁNDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA."***

Ahora bien, no está por demás aludir a la prohibición que tiene el patrón de efectuar descuentos por adeudos del trabajador al momento del pago de la prima de antigüedad, según lo sostiene la siguiente tesis, visible a foja 768 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Abril de 1998

Tesis: XIX.1o.24 L:

**"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DESCUENTOS POR ADEUDOS DEL TRABAJADOR NO PUEDEN EFECTUARSE EN LA. Una recta interpretación del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política del país, así como del 5o., fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que serán nulas y no obligarán a los contrayentes, todas aquellas condiciones y demás estipulaciones que impliquen renuncia de derechos por parte del trabajador, tales como salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de sus servicios. Sentado lo anterior, es de precisarse que la prima de antigüedad por jubilación tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso y, por tanto, constituye un verdadero derecho patrimonial de éste. En ese tenor, la parte patronal no puede efectuar unilateralmente descuentos en la prima de antigüedad, por concepto de adeudos contraídos durante el tiempo en que el trabajador estuvo laborando efectivamente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 741/97. Licorera de Ciudad Mante, S.A. 27 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Gonzalo Carrillo de León. Amparo directo 580/97. Ángel Mata Flores. 20 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Antonio Soto Martínez. Amparo directo 565/97. Samuel Cuéllar Pedroza. 9 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Antonio Soto Martínez".**

Respecto a la forma en que debe pagarse la prima de antigüedad, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido en jurisprudencia firme visible a foja 294, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte IV, Octubre de 1996, Tesis 2ª/J.41/96, el siguiente criterio:

**"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MÍNIMO PROFESIONAL, EN TÉRMINOS DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARÁ A ESTE ÚLTIMO. De la interpretación armónica de los artículos 123**

*apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución. Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel."*

## 8. DERECHOS DE PREFERENCIA.

La idea de preferencia tiene que ver con la determinación de aquél entre otros trabajadores que cuenta con mejores derechos para ocupar un puesto determinado en una empresa o establecimiento. Al respecto, el maestro de la Cueva identifica estos derechos con el Derecho de Ascenso, mismo que puede definirse desde dos perspectivas; desde la del trabajador y desde la del patrón. Desde el punto de vista del primero de ellos, lo define como ***"la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurran en puesto de categoría superior al que desempeña"*** y desde el punto de vista del patrón, se entiende como ***"la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran con los trabajadores de la categoría inmediata inferior"***.<sup>105</sup>

<sup>105</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 770.

Los derechos de preferencia tienen como punto de partida, en cuanto a su regulación jurídica, el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece:

***“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto a que no lo sean y a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, y a los sindicalizados respecto a quienes no lo están. [ ... ] Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. [ ... ] Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.”***

De lo anterior se desprenden los principales criterios que le confieren a un trabajador mejores derechos para ocupar una vacante. En primer término se encuentra la nacionalidad, lo cuál no ofrece mayor problema ya que el problema estriba en determinar lo que se entiende igualdad de circunstancias. No obstante, la parte esencial de este tema tiene que ver justamente con la antigüedad y con la cláusula de admisión cuando existe contrato colectivo. Ahora bien, el precepto legal en comento, se refiere a la preferencia de los trabajadores sindicalizados al respecto de los que no lo están; empero al haber una organización sindical, por lo general media entre ésta y la parte patronal un contrato colectivo, y por tanto, también en forma general, existe cláusula de admisión, razón por la que este principio se subsume dentro del relativo a dicha cláusula. En este caso, la vacante se ocupará –como ya se dijo– de acuerdo al contrato colectivo y al estatuto sindical.

Sobre el particular, cobra aplicación la jurisprudencia visible a foja 82, Informe Cuarta Sala 1981, tesis 116, misma que aparece bajo el rubro: **“PREFERENCIA, DERECHOS DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.”**, señalando el más alto tribunal de la nación:

*“El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto a extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones, y de los sindicalizados respecto de quienes no lo están. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su persona, y es el sindicato respectivo el que tiene derecho a proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa éste precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas sea transferido a los sindicatos cuando existe un Contrato Colectivo de Trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan contrato colectivo de trabajo, o éste no contenga la cláusula de admisión y para el sindicato, cuando se registra tal circunstancia. SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE: VOLUMEN 57, PÁGINA 33, A.D. 1163/73, SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SECCIÓN 30, 5 VOTOS. VOLUMEN 61, PÁGINA 41, A.D. 39961/73 ALFONSO GONZÁLEZ MAGAÑA Y SECCIÓN 31 DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, 5 VOTOS. VOLUMEN 53, PÁGINA 32, A.D. 5685/73 CAROLINA RANCEL PONCE, 5 VOTOS. VOLUMEN 64, PÁGINA 23, A.D. 3647/73 SECCIÓN 34 DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, 5 VOTOS. VOLUMEN 56, PÁGINA 28, A.D. 5894/73, JOSÉ ORTIZ PAZ, 5 VOTOS.*

*De lo anterior, se colige que habiendo contrato colectivo que contenga cláusula de exclusión, será dicho instrumento convencional el que determine la forma en la que los trabajadores ocuparán las vacantes, y de no existir o no contener cláusula en ese sentido, la*

*designación se hará conforme a lo previsto por el multicitado artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. Respecto al primero de los casos, señala el maestro Dávalos Morales que en el propio contrato colectivo deberá establecerse la forma de acreditarse la aptitud y cómo otorgarse los ascensos, siguiendo lo estatuido en el artículo 159 del ordenamiento legal invocado*<sup>106</sup>.

Lo anterior, es considerado por el maestro de la Cueva como:

*“...una conquista lograda en los Contratos Colectivos: es uno de los ejemplos en los que la contratación colectiva superó las prescripciones legales [ siendo además ], una de las instituciones que permiten precisar mejor la naturaleza de la relación de trabajo: es la primera y una de las más firmes consecuencias de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pero a su vez, es la confirmación de [ ... ] la naturaleza dinámica de la relación de trabajo; el enrolamiento del trabajador en la empresa es el acto inicial de una relación jurídica que se transforma en el tiempo, a consecuencia de las modificaciones introducidas en el derecho del trabajo por la ley o por los Contratos Colectivos de Trabajo”*<sup>107</sup>

Como consecuencia lógica en la exposición del tema que nos ocupa, resulta necesario abordar los criterios que deben tomarse en consideración para el otorgamiento de los derechos inherente a la ocupación de las vacantes en las empresas. Uno de éstos criterios es la antigüedad, que al decir del Maestro Néstor de Buen, citado por Don José Dávalos Morales, es un **“hecho jurídico del cual se desprenden derechos”**<sup>108</sup>, entre los que se encuentran los de preferencia.

La antigüedad se determina conforme a lo previsto en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, por una comisión formada con representantes del

<sup>106</sup> DAVALOS. *Op. Cit.*, p. 241.

<sup>107</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 771-772.

<sup>108</sup> DAVALOS. *Op. Cit.*, p 239.



patrón y de los trabajadores, misma que formará el cuadro general de las antigüedades distribuidas por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad, siendo factible la impugnación por parte de los trabajadores inconformes ante la propia comisión, o bien ante las autoridades laborales.

Respecto a quien debe ocupar una vacante, explica el Maestro de la Cueva que se han adoptado dos posturas que aparecen en forma contradictoria, una por parte de los trabajadores que pretenden que únicamente se tome en cuenta la antigüedad en el empleo y la asumida por los patrones que consideran la preparación, la competencia y la efectividad de los trabajadores.<sup>109</sup>

Al respecto, señala el autor que resulta innecesario extremar las tendencias, resaltando la solución propuesta por la ley, que en su artículo III (Ley de 1931, mismo que equivale al 154 de la vigente) alude a dos factores, uno es el servicio satisfactorio, y el otro es justamente el que toca a la antigüedad.<sup>110</sup>

El maestro Dávalos Morales, propone la explicación siguiente para la comprensión de los derechos de preferencia en la ocupación de una vacante. En primer lugar, señala que existen dos hipótesis: una consistente en que se

---

<sup>109</sup> DE LA CUEVA. *Op. Cit.*, p. 772.

<sup>110</sup> *Idem.*

trate de una vacante definitiva y la otra en que se trate de una provisional. En ambos casos, el puesto deberá designársele al trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión (escalafón ciego). Ahora bien, si el patrón cumplió con su obligación de capacitar al trabajador, entonces la vacante se designará al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad; en igualdad de condiciones al trabajador que tenga a su cargo una familia; de subsistir la igualdad; al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen. Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones por el trabajador que tenga a su cargo una familia. Una excepción a lo anterior, la constituyen los puestos de nueva creación que por su naturaleza no puedan ser desempeñados por los trabajadores de la empresa o establecimiento, en cuyo caso el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.<sup>111</sup>

Otro aspecto de los derechos de preferencia, lo constituye la hipótesis normativa prevista en el artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo que establece que cuando se trate de reducción de los trabajadores de una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

---

<sup>111</sup> DAVALOS, *Op. Cit.*, 240.

## 9. PRESTACIONES MÁS COMUNES QUE SE DESPRENDEN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Maestro José Dávalos considera al contrato colectivo de trabajo como una de las fuentes formales especiales del derecho del trabajo, misma que le da sentido a la libertad sindical y a la huelga, ya que el contrato colectivo sintetiza los esfuerzos e inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. Agrega, además que gracias a éste se rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos de los trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad. Al decir de éste autor, es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa <sup>112</sup>.

Sin pretender hacer un análisis exhaustivo de las instituciones que conforman lo que se ha denominado el derecho colectivo de trabajo, podemos decir que los contratos colectivos pretenden establecer el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo<sup>113</sup>. La contratación colectiva es el resultado del choque de las dos fuerzas, ya que en su elaboración participan trabajadores y patrones, es decir, hacen acto de presencia ambas clases sociales: *“...Es un pacto que celebra entre dos poderes: uno humano, el otro defendiendo sus posiciones económicas”* <sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> *Ibidem*, p.81.

<sup>113</sup> TRUEBA, *Op. Cit.*, p. 383.

<sup>114</sup> DÁVALOS, José. Derecho Colectivo de Trabajo. Apuntes Inéditos, Facultad de Derecho, UNAM, 1997, p. 45.

Los caminos para llegar a la firma del contrato colectivo de trabajo son la negociación, la huelga y el laudo colectivo. Los dos primeros, como culminación del derecho colectivo que es un derecho de clase, de y para los trabajadores; ellos lo imponen a los patrones: cuando el sindicato emplaza a huelga al patrón para que firme el contrato colectivo, surge la fuerza del número contra la fuerza el capital.<sup>115</sup> El otro, consiste en la resolución de la autoridad laboral en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece ***“el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”***. Ahora bien, los contratos colectivos por su naturaleza, tienden a mejorar las prestaciones otorgadas en beneficio de los trabajadores por la propia legislación del trabajo. Lo anterior tomando en consideración que el derecho laboral se ha considerado como un mínimo de garantías sociales. En este sentido, ya se ha expuesto que por encima de la ley no puede existir disposición, cláusula o acuerdo de voluntades que restrinja o conculque el contenido de la misma en perjuicio del trabajador. Sin embargo, cuando las disposiciones que surgen de las fuentes especiales del derecho del trabajo son benéficas para el trabajador y

---

<sup>115</sup> *Idem.*

aún más, le conceden más prerrogativas que la propia ley federal del trabajo, aquellas prevalecerán sobre estas. Al respecto, el artículo 5º del ordenamiento legal en comento dispone que no producirá efecto legal alguno, toda estipulación que establezca condiciones inferiores a las previstas por normatividad del trabajo, destacando que en lugar de las cláusulas nulas regirá la ley y las normas supletorias.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo establece que todo contrato colectivo debe contener, entre otros elementos: la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y monto de los salarios. Estos datos constituyen lo que en la doctrina se ha llamado **ELEMENTO FUNDAMENTAL O NÚCLEO** en virtud de que constituye la parte primordial del contrato.<sup>116</sup>

A continuación se exponen algunas de las prestaciones que se desprenden del clausulado de los contratos colectivos de trabajo celebrados por los sindicatos universitario, petrolero y de telefonistas con sus respectivas patronales, mismas que resultan superiores a las previstas por la Ley Federal del Trabajo. Sobre el particular, es necesario hacer mención que los dos primeros contratos tienen que ver con organismos públicos descentralizados, y si bien es cierto, la empresa Teléfonos de México en la actualidad ha pasado a formar parte de la iniciativa privada, también lo es que gran parte de sus conquistas laborales tuvieron lugar cuando dicha empresa era una paraestatal.

---

<sup>116</sup> DAVALOS Morales, José. Derecho Colectivo, *Op. Cit.*, p. 57.

Prestaciones	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (STUNAM), PENDIENTE ANTOAR VIGENCIA DE ÉSTE CONTRATO.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA y PETRÓLEOS MEXICANOS POR SÍ Y EN REPRESENTACIÓN DE PEMEX-EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN, PEMEX-REFINACIÓN, PEMEX-GAS Y PETROQUÍMICA BÁSICA, Y PEMEX-PETROQUÍMICA, 2001 2003.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado entre TELÉFONOS DE MÉXICO, S. A. de C. V. y el SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, 2000-2002.
Jornada	La jornada diurna máxima para el personal Obrero y Auxiliar de Administración será de cuarenta horas y 37 ½ horas para la jornada mixta. La jornada nocturna será como máximo, de 32 horas (Cláusula 27).	La jornada semanal de trabajo para el personal sindicalizado será de 40 horas. (Cláusula 45).	Jornada de 40 horas a la semana en la jornada diurna, 37 1/2 en la mixta y 35 horas en la jornada nocturna. (Cláusula 77).

<p><b>Descansos</b></p>	<p>Los descansos semanales serán de dos días por cada cinco de trabajo, siendo de preferencia los días domingo (Cláusula 27).</p> <p>Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar, computándose como tiempo trabajado efectivo. Cuando existan usos y costumbres que sean más favorables a los trabajadores, se respetarán (Cláusula 27).</p> <p>Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1o. de enero; 5 de</p>	<p>Los descansos semanales serán de dos días por cada cinco de trabajo, siendo de preferencia los días domingo (Cláusula 45).</p> <p>En todos los centros de trabajo se establecerán horarios corridos, que serán fijados por los representantes del patrón y del sindicato atendiendo a las necesidades del servicio, otorgándose un descanso de media hora que el trabajador podrá utilizar para tomar sus alimentos o disfrutarlo en su lugar de trabajo. (Cláusula 45).</p> <p>Serán considerados como días de descanso obligatorio con goce de</p>	<p>Los descansos semanales serán de dos días por cada cinco de trabajo, siendo de preferencia los días domingo (Cláusula 97).</p> <p>El tiempo para tomar alimentos será de 30 minutos en las jornadas que no sufran interrupción, es decir, en jornadas de horas corridas, y cuando por exigencias del servicio los trabajadores no puedan salir a tomarlos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. (Cláusula 95).</p> <p>Serán considerados como días de descanso obligatorio, los siguientes:</p>
-------------------------	--	---	---

	<p>febrero; 8, 21 y 27 de marzo; jueves y viernes de la Semana Santa; 1o., 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 1o., 2 y 20 de noviembre y 1o. de diciembre cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y demás que sean pactados entre la UNAM y el STUNAM <b>(Cláusula 31).</b></p>	<p>salario, los siguientes: 1° de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1° de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 25 de diciembre; 1° de diciembre cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral <b>(Cláusula 138.)</b></p> <p>Además, 18 de marzo, jueves, viernes y sábado "santo"; 5 de mayo; 12 de octubre y 1° y 2 de noviembre, fechas sujetas a cambio por acuerdo de las partes. <b>(Cláusula 139).</b></p>	<p>1° de enero; 5 de febrero; 18 y 21 de marzo; Jueves y viernes denominados "Santos" y sábado denominado de "Gloria". 1°, 5 y 10 de mayo; 1° de agosto; Día del Telefonista; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 2 y 20 de noviembre; el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente el 1° de diciembre de cada seis años); 12 y 25 de diciembre. El día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales <b>(Cláusula 91).</b></p>
--	---	---	--



	<p>Cuando alguno de estos días coincida con sábado o domingo, la Institución cubrirá un día más de sueldo siempre que no excedan de tres al año <b>(Cláusula 31)</b>.</p>	<p>Cuando los días de descanso semanal coincidan con uno de descanso obligatorio, el patrón se obliga a liquidar el salario ordinario que corresponda al descanso semanal, más una cantidad igual al salario tabulado diario <b>(Cláusula 55)</b>.</p>	<p>En caso de que los días de descanso obligatorio: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (actualmente primero de diciembre de cada seis años), 25 de diciembre y el día que determinen las autoridades para la celebración de Elecciones Federales o Locales, coincidieran con un día de descanso semanal que corresponda al trabajador, éstos percibirán sus salarios correspondientes al día de descanso obligatorio, además del que deban percibir por el de descanso semanal <b>(Cláusula 92)</b>.</p>
--	---	--	--

<p><b>Prima Dominical</b></p>	<p>Cuando una jornada abarque días festivos o de descanso semanal, las horas laboradas de esos días se pagaran a razón de salario doble.</p>	<p>Cuando los trabajadores sindicalizados presten servicios en día domingo cualquiera que sea la jornada, se pagará además del tiempo correspondiente, un 35% - treinta y cinco por ciento - del salario ordinario que corresponda a las horas laboradas durante el domingo, incluyendo las jornadas adicionales que trabaje el personal de turno. <b>(Cláusula 52).</b></p>	<p>Los trabajadores que presten su servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un 70% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. <b>(Cláusula 97).</b></p>
-------------------------------	--	--	---

<p><b>Vacaciones</b></p>	<p>Los trabajadores disfrutarán de vacaciones en los siguientes términos:</p> <p>1.- Los que tengan de 6 meses hasta 15 años de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales, uno de 13 días hábiles y uno de 15 días hábiles. 2.- De 15 a 20 años de servicio, disfrutarán de los dos periodos señalados, además de un periodo adicional de 5 días naturales al año. 3.- Los que tengan más de 20 años de servicio, además de lo anterior, gozarán de un periodo de 5 días naturales al año. 4.- Con más de 25 años de servicio, además de lo anterior, gozarán de 5 días naturales al año.</p> <p><b>(Cláusula 33)</b></p>	<p>Los trabajadores de planta sindicalizados que tengan de 1 a 9 años y 364 días de servicio tendrán derecho a 21 días laborables por concepto de vacaciones y los que hayan cumplido 10 años o más, tendrán derecho a 30 laborables por el mismo concepto. Para este efecto el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo, será considerado como descanso contractual, y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstas.</p> <p><b>(Cláusula 141)</b></p>	<p>Los trabajadores disfrutarán de vacaciones, en la siguiente forma: a) De uno a dos años de servicio, 11 días; b) De 3 a 5 años de servicio, 13 días. c) De 6 a 10 de servicio, 16 días. d) De 11 a 15 años de servicio, 21 días. e) De 16 a 20 años de servicio, 26 días. f) De 21 años de servicio en adelante, 31 días. Este periodo de vacaciones se computará por días corridos de calendario, con excepción de los dos días de descanso semanal y de los señalados en la Cláusula 91 de este Contrato, entendiéndose que las vacaciones empezarán regularmente al día siguiente del de descanso semanal respectivo.</p> <p><b>(Cláusula 84)</b></p>
--------------------------	---	---	---

<p><b>Prima Vacacional</b></p>	<p>El reglamento interior de trabajo fijara las normas para el otorgamiento de accesorios al salario, así como las reglas para el pago de salarios de los trabajadores. <b>(Cláusula 56)</b></p>	<p>Durante el periodo de vacaciones, los trabajadores disfrutaran de su salario ordinario. Además, y por el mismo periodo, recibirá una cantidad equivalente al 150% del promedio de los salarios tabulados a que deban liquidarse aquellas, la cuota fija de fondo de ahorros y la ayuda para despensa.</p> <p>Para el personal de turno se integrara también con el tiempo extra fijo. <b>(Cláusula 142)</b></p>	<p>La Empresa pagará a los trabajadores, por concepto de gastos de vacaciones, un equivalente al 160% sobre los salarios correspondientes al período de vacaciones y un sábado y un domingo por cada cinco días, en la siguiente forma: Por once días, dos sábados y dos domingos.</p> <p>Por trece días, dos sábados y dos domingos. Por dieciséis días, tres sábados y tres domingos. Por veintiún días, cuatro sábados y cuatro domingos. Por veintiséis días, cinco sábados y cinco domingos. Por treinta y un días, seis sábados y seis domingos. <b>(Cláusula 84)</b></p>
--------------------------------	--	--	---

<p><b>Aguinaldo</b></p>	<p>No hay pago de aguinaldo adicional al que marca la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>El patrón se obliga a pagar a los trabajadores de planta sindicalizados, por concepto de aguinaldo, el importe de 55 -cincuenta y cinco- días de salario ordinario, entre el 1o. y el 15 de diciembre de cada año, en cumplimiento del Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. Los ejercicios anuales para el pago de esta prestación, se computarán del 1o. de diciembre de un año, al 30 de noviembre del año siguiente. La cantidad que servirá de base para este pago será tanto para los trabajadores de planta como los transitorios sindicalizados, será el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el ciclo</p>	<p>Los trabajadores permanentes o de planta, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 60 días de salario que deberá pagarse de la siguiente manera: un 40% antes del día 20 de agosto y un 60% antes del 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado. Por lo que hace a los trabajadores eventuales, tendrán derecho a esta prestación en los términos de la Cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo. <b>(Cláusula 174)</b></p>
-------------------------	--	--	---

		<p>correspondiente, con valores actualizados al tabulador vigente al 30 de noviembre; en la inteligencia de que en el caso de los trabajadores de planta dicho promedio nunca será menor a la cantidad que por el concepto de aguinaldo le corresponde tomando en cuenta el salario ordinario que percibe en su puesto de planta. Asimismo, dicha obligación será otorgada a los trabajadores de planta y transitorios que no hayan laborado durante todo el año, en proporción a los días en que hubieren recibido salarios del patrón.</p> <p><b>(Cláusula 152)</b></p>	
--	--	---	--

<p><b>Prima de Antigüedad</b></p>	<p>No hay pago de prima de antigüedad adicional al que marca la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Por concepto de prima de antigüedad, el patrón pagará a los trabajadores 20 días de salario ordinario, compute o no 15 años de servicio. Cuando se tengan fracciones: si son menores a 6 meses se pagarán 10 días de salario, y en el caso de ser mayores a 6 meses, se pagarán 20 días. <b>(Cláusula 23)</b> En caso de fallecimiento del trabajador, la prima de antigüedad se liquidará al beneficiario o beneficiarios previamente designados por el trabajador sindicalizado. <b>(Cláusula 132)</b></p> <p>La prima de antigüedad es diferente a la pensión jubilatoria. <b>(Cláusula 134)</b></p>	<p>Al igual que en el contrato colectivo de PEMEX, TELMEX pagará 20 días de salario por cada año de servicio no interrumpidos o acumulados. A partir del primer año, se considerará una prestación de servicios mayores a 6 meses como un año y menor a seis meses como medio año. Todo esto de acuerdo al salario que corresponda al puesto del trabajador separado; este pago se efectuará en un término de 30 días máximo al trabajador, o a sus beneficiarios, previa designación hecha en la cédula que obre en poder de la empresa. <b>(Cláusula 124).</b></p>
-----------------------------------	--	--	--

## 10. PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Desde la ley laboral de 1931, en que ya se contemplaba esta categoría, la regulación de los trabajos de confianza, era un tanto ambigua. De ahí nace la necesidad de buscar una definición más precisa de la naturaleza de ésta clase de empleos, originándose en su momento, acalorados debates sobre el tema entre trabajadores y patrones. La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 9, definió a los trabajadores de confianza de la siguiente manera:

*“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

*Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”*

Al respecto, Don Alberto Trueba Urbina señala que la categoría de trabajadores de confianza son sujetos del derecho del trabajo y, frente a los patrones siguen siendo trabajadores, razón por la cual tienen derecho a gozar de los privilegios derivados de la normatividad laboral que como tales, les corresponden. No obstante, existen excepciones previstas en la propia Ley para la aplicación de las normas que se desprenden de ésta, como se observa en los párrafos subsecuentes.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> TRUEBA Urbina, p. 321.



Por lo que al principio de la estabilidad en el empleo se refiere, tratándose de los empleados de confianza carece de aplicación, ya que no se tiene el derecho a la reinstalación a pesar de ser despedidos injustificadamente. Es decir, un trabajador de confianza puede obtener incluso una resolución favorable de la autoridad competente, que obligue a su patrón a reinstalarle y ante dicha determinación, el patrón puede oponerse conmutándola por una indemnización.

Ahora bien, en cuanto a las causales del despido existe una mayor amplitud de éstas, toda vez que puede ser rescindido por un motivo "razonable", aunque no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Si el trabajador hubiese sido promovido de un puesto de planta, en caso de separación del de confianza podrá regresar a dicha planta, salvo que exista causa justificada para su separación. Lo anterior, según lo dispone los artículos 185 y 186 de la Ley de la materia.

Las condiciones de trabajo no deben ser inferiores a la de los trabajadores de planta, además de ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios. Sin embargo, existe la posibilidad de que estos trabajadores sean excluidos de los beneficios obtenidos por la contratación colectiva, de conformidad como siguientes preceptos de la Ley Federal de Trabajo:

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

**Artículo 184.** *Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.*

El Derecho colectivo de trabajo también hace distinciones cuando se trata de los trabajadores de confianza, ya que no pueden pertenecer a los sindicatos de los de planta, ni ser considerados para determinar la mayoría en el caso de huelga, y desde luego tampoco ser representantes de dichos organismos, según lo previsto por el artículo 183 de la Ley de la materia.

El derecho a la participación de las utilidades en las empresas derecho es restringido total o parcialmente, habida cuenta lo previsto en las fracciones que a continuación se transcriben de artículo 127 del ordenamiento laboral que nos ocupa:

**Artículo 127.** [...]

**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 20% como salario máximo.*

Por lo anterior, puede concluirse que las prestaciones de los trabajadores de confianza no pueden ser inferiores a aquellas percibidas por los trabajadores de planta en los contratos colectivos, a menos que éstos expresamente los excluyan. En consecuencia, todo trabajador tiene derecho a percibir una retribución justa y de conformidad con la importancia de los servicios que prestan, observándose el principio a trabajo igual salario y prestaciones iguales.

## CAPÍTULO IV

### PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Los trabajadores que prestan sus servicios bajo la normatividad prevista en la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, tienen prestaciones esencialmente similares, pero en algunos casos superiores a las de los trabajadores que se rigen por la *Ley Federal del Trabajo*.

El análisis de los sujetos de aplicación de la citada ley burocrática, como también se conoce a la de los trabajadores al servicio del Estado, será materia del capítulo siguiente, por lo que el presente, se concreta a exponer cuáles son las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de dicho ordenamiento legal.

#### 1. DESCANSOS.

La jornada máxima será de ocho horas en el caso de la diurna, según lo establece el artículo 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; siete horas y media para la jornada mixta (artículo 24) y siete horas

para la nocturna (artículo 23). Dichos preceptos se adecuan a la disposición constitucional contenida en la fracción I del apartado “B” de nuestra Carta Magna.

Para la exposición de esta prestación seguiremos la misma metodología empleada en el capítulo anterior, clasificando los descansos en: a) por jornada; b) semanal; c) anuales y, d) obligatorios. Al efecto, se hace notar que los ***descansos por jornada*** no se encuentran regulados de forma expresa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la misma es omisa en éste tema, dejando su otorgamiento a las Condiciones Generales de Trabajo expedidas por el titular de la dependencia o entidad, de conformidad con los artículos 87 y 88 del referido ordenamiento. A guisa de ejemplo, se cita el artículo 133 de las Condiciones Generales de Trabajo del Sector Salud, que establece:

*“Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividida en dos periodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo.”<sup>118</sup>*

Ahora bien, respecto a los ***descansos por jornada***, se debe contemplar también la prestación a que alude la fracción XI, inciso c) del artículo 123º Constitucional consistente en los dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos a que tienen derecho las

---

<sup>118</sup> Condiciones Generales de Trabajo del Sector Salud, 2002-2004.

madres trabajadoras durante la lactancia. Dicha prestación es retomada por artículo 28 de la ley burocrática.

Por lo que al **descanso semanal** se refiere, los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a un día descanso por lo menos, por cada seis de trabajo, de conformidad con el artículo 27 de la ley de la materia; hipótesis normativa contenida además en la fracción II del apartado "B" del artículo 123º Constitucional. No obstante lo anterior, y de acuerdo a lo que cada dependencia establezca en las Condiciones Generales de Trabajo, a favor de los trabajadores, los descansos por lo general comprenden los días sábado y domingo. También ser el caso en que los trabajadores sólo prestan sus servicios los días sábados, domingos y días festivos, descansando de lunes a viernes cuando la jornada que desempeñen sea especial, misma que generalmente es de 12 horas.

En cuanto a los **descansos semestrales** los trabajadores disfrutarán de dos periodos de vacaciones al año, en los términos y condiciones a que alude el numeral siguiente de éste capítulo.

Los **descansos obligatorios**, señala la ley burocrática en su artículo 30, que serán los que marque el calendario oficial, siendo que generalmente coinciden con los que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 75. El calendario oficial vigente fue expedido por el entonces Presidente de la

República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de octubre de 1993, mismo que en su artículo segundo establece:

*"...Artículo Segundo.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, cuyas relaciones de trabajo se rijan por el Apartado B) del artículo 123 Constitucional, observarán como días de descanso obligatorio para sus trabajadores, los siguientes: 1º de Enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 5 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 1º de diciembre..."*

## 2. VACACIONES

Se ha establecido que las vacaciones consisten en otra especie del género descanso<sup>119</sup>, y en el caso de los trabajadores al servicio del estado, las mismas tienen su origen en la propia constitución, concretamente en el artículo 123º, Apartado "B", fracción III, concediéndoseles 20 días al año de vacaciones por lo menos, mismos que gozarán en dos períodos de 10 días cada uno conforme a las siguientes reglas.

En primer lugar, el tiempo para hacerse acreedor a disfrutar de vacaciones, es menor al año que prevé la Ley Federal del Trabajo, ya que el artículo 30 de la Ley burocrática dispone que: ***"Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos***

---

<sup>119</sup> *Vid supra*, p. 123.

***anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto...”.***

Ahora bien, el otorgamiento de vacaciones no debe interferir o entorpecer el servicio público prestado por la dependencia o entidad, por lo que se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. El referido artículo 30 del ordenamiento legal en comento, también estatuye lo siguiente:

***“cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo”.***

Lo anterior, tiene como finalidad que para el caso de que el superior jerárquico pretenda omitir el otorgamiento de las vacaciones a un trabajador que no las haya disfrutado en el período correspondiente, argumentando las necesidades del servicio, el derecho del trabajador sea protegido, ya que si dejó de disfrutarlas por dicha razón, no sería válido que cuando el resto de los trabajadores regrese a trabajar, el preterido sea obligado a seguir trabajando puesto que su derecho a vacaciones se haría nugatorio.

Por último, entre las obligaciones que la ley burocrática impone a los titulares, se encuentra la contenida en el artículo 43, fracción VI, inciso e),



misma que consiste en la de establecer a favor de los trabajadores, entre otros, centros para vacaciones y recuperación, lo cual no se contempla como una prestación en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, en el caso de los trabajadores en general se habla de descanso anual para referirse a las vacaciones, mientras que para los burócratas se trata de descansos semestrales (dos en un año de labores).

### **3. PRIMA VACACIONAL.**

Al igual que los trabajadores del apartado "A", los trabajadores al servicio del Estado también reciben esta prestación que resulta a la postre, un complemento del derecho a vacaciones. Como ya se expuso en su oportunidad, la finalidad de ésta prestación es que los trabajadores perciban un ingreso adicional a su salario habitual para que cuenten con mejores elementos para disfrutar de las vacaciones y, si bien es cierto que el 30% a que asciende esta prima en el caso de los trabajadores del Estado no resulta suficiente, también lo es que cuando menos resulta superior al 25% que se confiere por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores en general.

La prima vacacional se encuentra prevista en el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que señala que los trabajadores que disfruten de uno o de los dos períodos de de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponderá durante dichos períodos. Debe hacerse notar que otra diferencia con el régimen jurídico del apartado "A", es que ésta prima se paga a los burócratas dos veces al año - generalmente en los meses de junio y diciembre de cada año-, mientras que los trabajadores en general la perciben anualmente en una sola ocasión.

#### **4. AGUINALDO**

Los trabajadores al servicio del Estado no quedan excluidos de esta obligación jurídica laboral, cuyo origen ya ha sido tratada en el capítulo anterior. En cuanto a su otorgamiento, es el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que regula el pago del aguinaldo, mismo que quedará comprendido en el Presupuesto de Egresos de la Federación y deberá pagarse en dos partes: el 50% antes del 15 de Diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de Enero. El monto de esta prestación asciende a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. Ahora bien, corresponde al ejecutivo federal el dictar las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

Como puede observarse, las principales diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y las de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo que al aguinaldo se refiere, consisten en la fecha, monto y la forma de pago, ya que mientras en el Apartado "A" los trabajadores tienen derecho a quince días de aguinaldo, pagándoseles en una sola exhibición antes del veinte de diciembre, en el Apartado "B", el aguinaldo asciende a cuarenta días de aguinaldo y se paga en dos exhibiciones: una, antes del día quince de diciembre y la otra, a más tardar el quince de enero. De ésta forma, los burócratas no inician el año como el resto de los trabajadores, por lo general gastados y endeudados por los gastos decembrinos, sino que cuentan con la segunda parte del aguinaldo para cuando menos aminorar lo que popularmente ha sido denominado como la "cuesta de enero".

## **5. PRIMA QUINQUENAL.**

De conformidad con lo previsto por el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores tendrán derecho, por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Ahora bien, ésta prestación no debe confundirse con la prima de antigüedad prevista por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que se trata de prestaciones completamente distintas, ya que si bien es cierto, ambas se generan e incrementan con el simple transcurso del tiempo, el fin que persiguen en sí mismas es diferente en cada una de ellas. Lo anterior, según la jurisprudencia 2ª./J. 113/2000, visible a foja 395, del Tomo XII, Diciembre del 2000, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, misma que es del tenor literal siguiente:

**PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SON PRESTACIONES LABORALES DE DISTINTA NATURALEZA JURÍDICA, POR LO QUE EL PAGO DE LA PRIMERA NO EXCLUYE EL DE LA SEGUNDA.** *Del análisis comparativo de la prima quinquenal prevista en el artículo 34, párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se advierten las siguientes diferencias, a saber: la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los trabajadores que han acumulado cierto número de años de servicios, a partir del quinto año, mientras que la prima de antigüedad tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; la prima quinquenal es un complemento al salario, por lo que constituye un factor de aumento de éste, que se incrementa cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no constituye un incremento al salario que se pague periódicamente, sino que se entrega en una sola exhibición; la prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicios, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, mientras que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicios prestados, independientemente del período que labore el trabajador; el monto de la prima quinquenal se establece en el presupuesto de egresos y no puede rebasar lo autorizado, en tanto que el monto de la prima de antigüedad se encuentra establecido en la invocada ley laboral (doce días por cada año de servicios), no obstante, dicho monto puede ser incrementado de manera convencional por las partes y, por ende, puede exceder los límites legales; la prima quinquenal tiene la finalidad de reconocer el esfuerzo y colaboración del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, mientras que la prima de antigüedad, si bien pretende reconocer las mismas actividades, ello*

*únicamente se lleva a cabo hasta que concluye dicha relación laboral. Como consecuencia de lo anterior, debe decirse que aun cuando las primas quinquenal y de antigüedad son prestaciones que se otorgan como recompensa a los años de servicios acumulados, prestados por un trabajador, su naturaleza jurídica es distinta, ya que poseen características que las hacen diferir sustancialmente una de otra, por lo que si un trabajador gozó de la prestación primeramente mencionada, ello no impide que tenga a su favor el derecho de percibir la segunda, toda vez que no son prestaciones equiparables entre sí, sino que se refieren a conceptos diversos.*

*Contradicción de tesis 58/2000. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.*

*Tesis de jurisprudencia 113/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de noviembre del año dos mil.*

El conflicto surgió justamente cuando los trabajadores de los organismos descentralizados, en particular los del Servicio Postal Mexicano, comenzaron a demandar ante las Junta de Conciliación y Arbitraje ésta prestación, abriendo brecha para lo que posteriormente daría surgimiento a la jurisprudencia que se estudiará en el capítulo V sobre la naturaleza jurídica del régimen laboral de los referidos organismos.

## **6. DERECHOS DE PREFERENCIA.**

La fracción VIII del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, establece que: *"...Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad"*.

Como se dijo en su momento, los derechos de preferencia se identifican con las posibilidades de un trabajador para ocupar una vacante superior. A fin de procurar la equidad en los ascensos, la Ley burocrática estableció el escalafón. Esta figura jurídica, debe entenderse como un sistema organizado al interior de una dependencia, mediante el cual se efectúan las promociones y permutas de los trabajadores (artículo 42).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 y 66 detalla claramente la forma en que operan estos derechos. Lo que se busca con el sistema escalafonario, como ya se ha comentado, es que los ascensos se den en un marco de igualdad y por ello, tienen derecho a participar en el concurso para ocupar una vacante, todos los trabajadores de base con una antigüedad de cuando menos 6 meses en la categoría inmediata inferior, tomándose en cuenta los diversos factores escalafonarios, a saber : a) los conocimientos; b) la aptitud; c) la antigüedad y; d) la disciplina y puntualidad.

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediatamente inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. Ahora bien, ¿quién califica los citados factores? Pues bien, en cada dependencia deberá constituirse una Comisión Mixta de Escalafón con igual número de integrantes

del Sindicato y de representantes del Titular, debiéndose expedir el reglamento respectivo en donde se precisarán todos los detalles del procedimiento escalafonario, mismo que no podrá contravenir la propia ley burocrática.

La comisión al tener conocimiento de la existencia de vacantes, procederá a emitir las convocatorias para que se realice el procedimiento mencionado. En dicha convocatoria deberán explicarse claramente los requisitos para el concurso y los factores que deberán tomarse en cuenta, además de la designación y actividades correspondientes a la vacante. Este procedimiento opera cuando la vacante se vaya a ocupar cuando menos por seis meses, pues de lo contrario, el titular podrá elegir al trabajador que la ocupará temporalmente sin atender los derechos de escalafón. Ahora, si como resultado del concurso dos o más trabajadores resultan en las mismas circunstancias, la vacante se dará al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y si la igualdad subsiste, se dará a quien tenga la mayor antigüedad en la misma unidad burocrática.

## **7. PRESTACIONES MÁS COMUNES QUE SE DESPRENDEN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

A diferencia de lo que ocurre en el Apartado "A", del que se desprenden figuras tan importantes para el derecho colectivo del trabajo como la

negociación colectiva, la contratación colectiva y la huelga, en el apartado "B", no existe una negociación propiamente, ya que las Condiciones Generales de Trabajo son fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente y a solicitud de éste, se revisarán cada tres años (Artículo 87). Como puede observarse, las condiciones generales de trabajo no son producto de la negociación entre sindicato y titulares, sino que son impuestas por éstos últimos y en su caso, sólo oyen la opinión del sindicato.

Ahora bien de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo.
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueran convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.



¿Qué sucede si las Condiciones Generales de Trabajo fueren objetadas de forma sustancial por el Sindicato? Pues bien, el artículo 89 de la ley burocrática en comento establece que será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el que resolverá en definitiva. De no haber objeción o en su caso, de haberse resuelto por el Tribunal, las Condiciones Generales de Trabajo surtirán efectos y serán obligatorias para las partes a partir de la fecha de su depósito en el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Toda vez que en el Apartado "B", el dinero con que se cubren las prestaciones deben adecuarse a las normas presupuestarias, el artículo 91 de la ley burocrática establece que las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Siguiendo la metodología empleada en el capítulo anterior, a continuación se exponen a manera de ejemplo, algunas de las prestaciones que se desprenden de la Condiciones Generales de Trabajo, habiendo sido seleccionadas las del Sector Salud, que cuenta con varios organismos descentralizados, del INEGI y de la Secretaría de Energía.

Prestaciones.	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SECTOR SALUD, 2002-2004.	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE ENERGÍA, 2001-2003.	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, 2002-2004.
<p><b>Jornada de Trabajo.</b></p>	<p>La jornada máxima será de ocho horas para el personal médico y siete para el administrativo, pudiendo ser diurna, mixta o especial (<b>Artículo 60</b>).</p> <p>Los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal preferentemente los días sábados y domingos (<b>Artículo 132</b>).</p> <p>Por la naturaleza del servicio que se presta no existe tolerancia y sólo por</p>	<p>La jornada máxima, es la prevista por los artículos 22, 23 y 24 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (<b>Artículo 48</b>).</p> <p>En cuanto a los horarios, éstos por lo general son de siete horas teniendo 20 ó 10 minutos de tolerancia, dependiendo de la hora de entrada, salvo el personal del conmutador, que no tiene tolerancia, así como tampoco los padres y</p>	<p>La jornada máxima, es la prevista por los artículos 22, 23 y 24 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (<b>Artículo 28</b>).</p> <p>Por regla general la jornada de trabajo es de lunes a viernes siendo continua o discontinua; la primera es de 8:00 – 15:00 hrs u 8:30-16:00, la segunda es de 9:00-14:00 hrs. y 16:00 – 19:00 hrs. o 9:00-15:00</p>

	<p>excepción se admite el horario discontinuo <b>(Artículo 61).</b></p>	<p>madres con horarios especiales <b>(Artículo 54).</b></p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a tres retardos en un mes <b>(Artículo 58).</b></p> <p>Las madres trabajadoras tendrán derecho a entrar a las 9:00 horas y salir a las 14:15 horas cuando tengan a sus hijos en escuelas del Sistema educativo hasta los doce años <b>(Artículo 60).</b></p>	<p>hrs. y 17:00-19:00 hrs. <b>(Artículo 34).</b></p> <p>Los trabajadores tendrán una tolerancia de 20 minutos, si se llegarán a registrar entre los 21-30 minutos después de su hora de entrada, se considerará retardo y si excede de estos 30 minutos falta injustificada <b>(Artículo 39)</b></p> <p>Cuando las trabajadoras cuenten con hijos menores de 13 años tendrán media hora de tolerancia <b>(Artículo 42).</b></p>
<b>Descansos.</b>	<p>Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán</p>	<p>Los días de descanso obligatorio serán el día de las madres para las trabajadoras, el día de los</p>	<p>Por cada cinco días de labores, el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuos, de</p>

	<p>derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos <b>(Artículo 133).</b></p> <p>Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas, dicho descanso será de una hora dividida en dos períodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo.</p> <p>La Secretaría determinará el momento en que se inicie tal descanso <b>(Artículo 133).</b></p> <p>Los descansos de las mujeres para alimentar o amamantar a sus hijos a que se refiere el Artículo 28</p>	<p>cumpleaños del trabajador, aquellos que determine el calendario oficial o bien los que determine el titular de la secretaría o el titular del ejecutivo federal <b>(Artículo 69).</b></p> <p>En cuanto a descanso semanal el trabajador gozará de dos días de descanso; sábados y domingos <b>(Artículo 85).</b></p> <p>El trabajador que sume tres notas buenas por asistencia y puntualidad tendrá derecho a disfrutar un día de descanso o al pago en efectivo del mismo, de acuerdo al salario que perciba en la fecha en que las necesidades del servicio lo permitan. En el caso de puntualidad, no se</p>	<p>preferencia sábado y domingo, con goce de salario íntegro <b>(Artículo 44).</b></p> <p>Serán días de descanso obligatorio los que señalen el calendario oficial, las presentes Condiciones y el día 8 de julio de cada año "día del Trabajador del INEGI", así como los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. <b>(Artículo 45).</b></p> <p>Las trabajadoras gozarán del día de las</p>
--	--	---	--

	<p>de la Ley, serán concedidos por el período que sea necesario a juicio facultativo del servicio médico.</p> <p>Las madres trabajadoras con horario continuo de siete, ocho o doce horas tendrán derecho a disfrutar del descanso a que se refiere el Artículo 133 de estas Condiciones; pero este descanso no podrá acumularse al que se refiere el párrafo anterior <b>(Artículo 134)</b>.</p> <p>Los días de descanso obligatorio serán los que les señale el calendario oficial; el día del cumpleaños del trabajador, conforme a su natalicio que aparezca en el Registro Federal de Contribuyentes</p>	<p>considerará a quien haga uso de su tolerancia <b>(Artículo 109)</b>.</p> <p>El trabajador que durante seis meses continuos de trabajo efectivo no incurra en ninguna falta de asistencia y puntualidad, tendrá derecho a disfrutar de tres días de descanso o al pago en efectivo de los mismos, de acuerdo al salario que perciba en la fecha en que las necesidades del servicio lo permitan. En el caso de puntualidad, no se considerará a quien haga uso de su tolerancia <b>(Artículo 110)</b>.</p>	<p>madres, junto con un pago de 4 días de salario mínimo vigente, además de que los trabajadores gozarán de un descanso el día de su cumpleaños <b>(Artículo 60)</b>.</p> <p>Durante el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, durante seis meses a partir del momento en que se incorporen al servicio, los cuales podrán acumularse al inicio o al término de la jornada. <b>(Artículo 47)</b>.</p>
--	---	--	--

	<p>o el día de su santoral, el diez de mayo para las madres trabajadoras. Fuera de estos casos, únicamente se suspenderán las labores cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo Federal o lo autorice el Titular de la Secretaría.</p> <p>Para el caso del día de cumpleaños o santoral quedará a elección del trabajador la designación del día, el cual se registrará en forma definitiva en la unidad administrativa de su adscripción.</p> <p>Los trabajadores que laboran en Programas Especiales de Salud, podrán disfrutar de ellos, al término de su período laboral (<b>Artículo 136</b>).</p>		<p>El trabajador que acumule tres notas, percibirá un día de salario o en su defecto en caso de que así lo eligiere, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso extraordinario en la fecha que se convenga con su jefe inmediato (<b>Artículo 96</b>).</p>
--	---	--	--

<p><b>Vacaciones.</b></p>	<p>El Titular de la Secretaría y tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, establecerá el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades del servicio. En igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan (<b>Artículo 138</b>).</p> <p>Los dos períodos de vacaciones a que se refiere el Artículo 30 de la Ley no podrán unirse para disfrutarse en forma continua, excepto en el caso de los trabajadores adscritos a zonas de difícil</p>	<p>Los trabajadores gozarán de dos períodos de vacaciones al año. El primer período de vacaciones queda sujeto a la autorización de la unidad administrativa correspondiente o la dirección de recursos humanos, el segundo período será fijo en el mes de diciembre. (<b>Artículo 90</b>)</p> <p>Los trabajadores que por necesidades del servicio laboran los domingos cuando éste sea su día de descanso semanal, con excepción de aquellos cuya jornada de trabajo lo cumplan exclusivamente</p>	<p>Los trabajadores con más de seis meses de servicio gozarán de dos períodos de vacaciones anuales de diez días cada uno. Estos serán escalonados y se fijarán de acuerdo a las necesidades del servicio (<b>Artículo 48</b>).</p> <p>Los trabajadores que tengan derecho a disfrutar de uno o de los dos períodos de vacaciones recibirán una prima adicional de un 50% sobre el sueldo o salario que le</p>
---------------------------	---	--	--

	<p>comunicación o fronteras, fijándose al efecto los roles de acuerdo a las necesidades del servicio, salvo que por determinación de la Secretaría, no se pueda cumplir con lo señalado en el Párrafo Segundo, del mencionado Artículo 30 de la Ley <b>(Artículo 139)</b>.</p> <p>Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los periodos que les sean autorizados, con excepción de los que se encuentren en el desempeño de las comisiones contenidas en este capítulo, quienes las gozarán cuando regresen al lugar de su adscripción <b>(Artículo 140)</b>.</p>	<p>los sábados y domingos y días festivos, tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo o salario correspondiente a los días ordinarios de trabajo <b>(Artículo 45)</b>.</p>	<p>corresponda en dichos periodos <b>(Artículo 25)</b>.</p>
--	--	---	---



<p><b>Licencias con goce de sueldo.</b></p>	<p>Se concederán licencias con goce de sueldo, a parte de las de ley:</p> <p>I. Hasta por quince días naturales al año, a quienes tengan de uno a cinco años de antigüedad;</p> <p>II. Hasta por dieciséis días naturales al año, a quienes tengan de cinco años un día a diez años de antigüedad;</p> <p>III. Hasta por dieciocho días naturales al año, a quienes tengan de diez años un día a quince años de antigüedad;</p> <p>IV. Hasta por dieinueve días naturales al año, a quienes tengan de quince años un día a veinte años de antigüedad;</p> <p>V. Hasta por veinte días naturales al año, a quienes tengan más de veinte años</p>	<p>Los días económicos con goce de sueldo se concederán por un término no mayor de tres días en un mes, en casos especiales de urgencia demostrada por el trabajador, y no podrán ser concedidos en los inmediatos anteriores o posteriores a los días de descanso y a los períodos vacacionales.</p> <p>El máximo de días económicos no excederá de 11 días en un año de labores. La autorización de éstos será discrecional por parte del Director General responsable de la unidad administrativa.</p> <p>Cuando el trabajador haya disfrutado hasta un máximo de cuatro de los días</p>	<p>Las licencias con goce de sueldo se concederán en los casos siguientes:</p> <p>I. Por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en los términos que fije la Ley del ISSSTE;</p> <p>II. Por enfermedades profesionales en los términos del artículo 111 de la Ley;</p> <p>III. Por maternidad;</p> <p>IV. En apoyo al trabajador que tenga necesidad de iniciar gestiones para obtener su pensión de acuerdo con la Ley del ISSSTE;</p> <p>V. Para el desempeño de comisiones sindicales, que se acuerden entre el</p>
---	---	---	---

	<p>de antigüedad, y VI. Cinco días naturales, por una vez, al trabajador con antigüedad de uno a cinco años, que contraiga matrimonio y por diez días naturales cuando la antigüedad exceda de cinco años. Al reanudar labores, el trabajador deberá exhibir el acta de matrimonio expedida por el Registro Civil.</p> <p>Las licencias a que se refieren las fracciones I a V, se concederán a los trabajadores que tengan la antigüedad requerida, considerando como circunstancia justificada:</p> <p>A) El fallecimiento de un familiar en primero o segundo grado;</p> <p>B) Realizar algún trámite ante Dependencia oficial,</p>	<p>económicos a que se refieren este artículo, tendrán derecho al pago de los no utilizados, cuyo producto le será entregado durante los primeros 45 días del año siguiente.</p> <p>Los trabajadores que hayan hecho uso de 5 días económicos o más no tendrán derecho a pago alguno, así como los trabajadores que hayan causado baja por cualquier motivo <b>(Artículo 76)</b>.</p> <p>Todos los trabajadores con antigüedad mínima de un año, al contraer nupcias tendrán derecho por única vez a licencia con goce de sueldo, independientemente a los días económicos a que</p>	<p>Instituto y el Sindicato; VI. Por contraer matrimonio; y VII. Para presentar examen profesional a los pasantes de cualquier profesión que pretendan obtener su título en licenciatura o postgrado <b>(Artículo 54)</b>.</p> <p>Las licencias a que se refiere la fracción VII del artículo 54 se otorgarán en los siguientes términos:</p> <p>a) Hasta por 10 días de tener entre 3 y 5 años de antigüedad en el Instituto; y</p> <p>b) Hasta por 20 días de tener más de 5 años de antigüedad en</p>
--	--	--	--

	<p>fuera de su lugar de residencia;</p> <p>C) Cuando el trabajador o familiar en primero o segundo grado requiera someterse a algún tratamiento de salud, y</p> <p>D) Por alguna otra causa justificada a juicio de la Secretaría.</p> <p>Se le concederá dicha licencia señalada en el presente Artículo al trabajador que compruebe fehacientemente alguna de las circunstancias antes mencionadas con la exhibición de la documentación correspondiente.</p> <p>En ningún caso las licencias con goce de sueldo se concederán en periodos inmediatos a</p>	<p>tienen derecho de acuerdo al artículo 76 de estas Condiciones, y considerando lo siguiente:</p> <p>a) Cinco días de licencia con goce de sueldo, para aquellos trabajadores con una antigüedad de uno a cinco años y un pago de 10 días de salario mínimo general en el D.F.</p> <p>b) Diez días de licencia con goce de sueldo a los trabajadores con antigüedad de seis años de servicio en adelante, y un pago de 12 días de salario mínimo general en el D.F.</p>	<p>el Instituto.</p> <p>El trabajador deberá comprobar al vencimiento de la licencia que durante ella se presentó dicho examen profesional. El disfrute de esta licencia será independiente a los días económicos a que se refiere el artículo 56 de las presentes Condiciones (<b>Artículo 55</b>).</p> <p>Los Directores Generales, Regionales o autoridades superiores de las Unidades Administrativas correspondientes, autorizarán a los trabajadores, permisos económicos con goce de sueldo, indistintamente en cualquier día hábil,</p>
--	---	--	---

	<p>vacaciones. Asimismo, la antigüedad será computada tomando en consideración exclusivamente los servicios prestados a la Secretaría.</p> <p>Las licencias que se regulan en este Artículo serán concedidas por el jefe de la Unidad Administrativa, comunicando tal situación a la Dirección de Administración correspondiente. Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán para iniciarse los días primero y dieciséis de cada mes.</p> <p>Los trabajadores que cuenten con la Compensación por Laborar en Comunidades de Bajo Desarrollo y soliciten una licencia con goce de sueldo</p>		<p>por un período no mayor de tres días en un mes ni de doce días en un año de labores.</p> <p>Cuando la cónyuge dé a luz, los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan días económicos, dentro de los límites a que se refiere el párrafo anterior <b>(Artículo 56)</b>.</p>
--	--	--	---

	dejarán de percibir dicha compensación por el mismo período de duración de la licencia ( <b>Artículo 155</b> ).		
<b>Premios, estímulos y recompensas.</b>	Los premios, estímulos y recompensas de las que goza el trabajador del sector salud, comprenden: Medallas, diplomas o constancias, notas buenas, menciones honoríficas, recompensas económicas, estímulos económicos, vacaciones extraordinarias y reconocimientos económicos ( <b>Artículo 208</b> ).	Los trabajadores que desarrollen sus actividades con calidad y eficiencia, tendrán derecho a los siguientes estímulos y recompensas además de los que señala la Ley respectiva: a) Notas buenas; b) Menciones honoríficas; c) Días de descanso o pagos en efectivo; y d) Otros incentivos, estímulos,	El Instituto deberá otorgar estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su eficiencia, puntualidad, honradez, constancia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores de acuerdo con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles

	<p>El trabajador gozará de 9 días de salarios mínimos en el día del trabajador del sector salud, es decir el 15 de octubre <b>(Artículo 217)</b>.</p> <p>Las madres recibirán en su día 14 días de salarios mínimos <b>(Artículo 216)</b>.</p> <p>Discrecionalmente, la Secretaría podrá organizar festivales y efectuar sorteos gratuitos en beneficio de los trabajadores. Del mismo modo, conceder obsequios en efectivo o especie cuando circunstancias especiales así lo ameriten <b>(Artículo 209)</b>.</p> <p>Se otorgará a los trabajadores, con motivo de su antigüedad al cumplir veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta,</p>	<p>prestaciones y beneficios que determine la Secretaría <b>(Artículo 105)</b>.</p> <p>El otorgamiento de alguno de los estímulos y recompensas antes mencionados, no excluye la posibilidad de otorgar otro <b>(Artículo 106)</b>.</p> <p>Se aplicará una nota buena al trabajador que durante un mes no registre ninguna falta de asistencia. El cómputo de asistencia se hará a partir del día primero de cada mes, al último del mismo <b>(Artículo 107)</b>.</p> <p>Se aplicará una nota buena al trabajador que durante un mes no registre falta de puntualidad alguna, a la entrada o a la salida de servicio. La puntualidad se</p>	<p><b>(Artículo 89)</b>.</p> <p>En forma anual el Instituto establecerá las bases para el otorgamiento del Premio Nacional de Antigüedad en el Servicio Público como reconocimiento a los trabajadores que se distingan por su tiempo de servicios, concediendo medallas en cuatro grados:</p> <p>I. PRIMER GRADO, por 50 años de servicios; II. SEGUNDO GRADO, por 40; III. TERCER GRADO, por 30; IV. CUARTO GRADO, por 25. <b>(Artículo 90)</b></p> <p>La Comisión Interna de Administración y Programación, en</p>
--	--	---	---

	<p>cuarenta y cinco y cincuenta años de servicios, el premio de antigüedad consistente en medalla, diploma y reconocimiento económico, de acuerdo al grado a que se refiere el artículo 220 de estas Condiciones, prestados en forma ininterrumpida y comprobables a la Secretaría mediante constancia de servicios <b>(Artículo 210).</b></p> <p>Las notas buenas son un reconocimiento que por escrito otorgará la Secretaría al trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Por puntualidad y asistencia en un trimestre natural;</p>	<p>computará a partir del día primero de cada mes, al último del mismo <b>(Artículo 108).</b></p> <p>El trabajador que sume tres notas buenas por asistencia y puntualidad tendrá derecho a disfrutar un día de descanso o al pago en efectivo del mismo, de acuerdo al salario que perciba en la fecha en que las necesidades del servicio lo permitan. En el caso de puntualidad, no se considerará a quien haga uso de su tolerancia <b>(Artículo 109).</b></p> <p>El trabajador que durante seis meses continuos de trabajo efectivo no incurra en ninguna falta de asistencia y puntualidad,</p>	<p>funciones de Comisión Evaluadora, dará a conocer las bases para el otorgamiento de estímulos y recompensas de acuerdo a las disposiciones legales y normativas vigentes <b>(Artículo 91).</b></p> <p>Los estímulos a que se refiere el artículo anterior, consistirán en diez días de vacaciones extraordinarias y las recompensas, en la cantidad que fije la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; ambas, para cada uno de los servidores públicos que determine la Comisión Evaluadora <b>(Artículo 92).</b></p> <p>Los estímulos y recompensas</p>
--	--	---	---

	<p>II. Por su asidua permanencia en el trabajo;</p> <p>III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo, y</p> <p>IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representen incremento en la productividad de la Secretaría.</p> <p>En el otorgamiento de las notas buenas de referencia, se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base de la Secretaría de Salud por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cubra con lo previsto en el presente Artículo.</p> <p>Una nota buena dará</p>	<p>tendrá derecho a disfrutar de tres días de descanso o al pago en efectivo de los mismos, de acuerdo al salario que perciba en la fecha en que las necesidades del servicio lo permitan. En el caso de puntualidad, no se considerará a quien haga uso de su tolerancia <b>(Artículo 110)</b>.</p> <p>Las amonestaciones que consten por escrito en el expediente de un trabajador, se compensarán con las menciones honoríficas que él mismo obtenga con sus servicios extraordinarios o acciones meritorias <b>(Artículo 115)</b>.</p> <p>Se dejará constancia en el expediente del trabajador</p>	<p>recompensas se tramitarán a propuesta de los superiores jerárquicos, del interesado, de su representante sindical o de los compañeros de labores <b>(Artículo 93)</b>.</p> <p>Los estímulos y las recompensas se otorgarán a aquellos trabajadores que se distinguen por su eficiencia, puntualidad, honradez, constancia y servicios relevantes en el desempeño de sus labores, o que hayan realizado alguna de las siguientes acciones, de acuerdo con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles:</p> <p>a) Desempeño sobresaliente de las actividades</p>
--	--	--	--



	<p>derecho a la cancelación de tres malas (<b>Artículo 212</b>).</p> <p>La mención honorífica es el reconocimiento que por escrito otorgará la Secretaría al Trabajador, con copia a su expediente personal y se concederán en los siguientes casos:</p> <p>I. Por señalado esmero, eficacia y productividad en el desempeño de las labores;</p> <p>II. Por acumular cuatro notas buenas en un año calendario;</p> <p>III. Por iniciativas que redunden en un incremento de la productividad;</p> <p>IV. Por intensa labor social llevada a cabo sin que con ello se afecte la productividad, y</p> <p>V. Por merecimientos</p>	<p>de las notas buenas, días de descanso, menciones honoríficas, así como el otorgamiento de estímulos y recompensas; notificándose a la Comisión Mixta de Escalafón para los efectos procedentes (<b>Artículo 116</b>).</p> <p>La Secretaría gestionará anualmente que en el Presupuesto de Egresos respectivo, las partidas cuenten con la suficiencia presupuestal para cumplir con lo estipulado en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.</p> <p>Cada año, la Secretaría entregará a sus trabajadores como estímulo de aniversario, los premios de antigüedad que a continuación se</p>	<p>encomendadas; b) Aportaciones destacadas en actividades relativas al Programa de Reforma Administrativa; c) Elaboración de estudios e iniciativas que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de la Administración Pública en general; d) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica; e) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas; f) iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de</p>
--	---	---	--

	<p>especiales alcanzados en las ciencias, artes y otras ramas del saber humano, principalmente en los aspectos que interesan a la Secretaría, siempre que estas actividades se desarrollen sin que con ello se afecte la productividad. En el otorgamiento de las menciones honoríficas se estará también a lo dispuesto en el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base de la Secretaría de Salud por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, debiéndose dar de inmediato una vez que se cumpla con lo previsto en el presente Artículo.</p> <p>Las menciones honoríficas se harán constar por escrito indicando los</p>	<p>mencionan:</p> <p>Días de Sal. Min. Gral. Por cada año de servicios cumplidos:</p> <p>Por 10 años, 46 días  Por 15 años, 66 días  Por 20 años, 86 días  Por 25 años, 106 días  Por 30 años, 126 días  Por 40 años, 166 días  Por 50 años, 206 días</p> <p>En el caso de las trabajadoras que deseen recibir reconocimiento por 28 años de servicios, éste será de 121 días de salario mínimo general y no podrán disfrutar el correspondiente de 30 años de servicio <b>(Artículo 118).</b></p>	<p>equipos, de aprovechamiento máximo de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas; y g) Estudios y labores de exploración, descubrimiento, invención, o creación de los campos técnicos o científicos que redunden en notorios beneficios para la Administración Pública o para la Nación <b>(Artículo 94).</b></p> <p>El Instituto, sin perjuicio de aplicar lo previsto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles establece los siguientes estímulos y recompensas: I. Nota al mérito; II. Gratificación en efectivo; III. Diploma;</p>
--	--	--	--

	<p>motivos por las que se otorgan, en la inteligencia de que sólo se concederá una anualmente, en los diversos casos de las fracciones anteriores. Una mención honorífica dará derecho a que se le cancelen al trabajador las notas malas que les hubieren impuesto en un año <b>(Artículo 213)</b>.</p> <p>Las Recompensas Civiles son el reconocimiento en numerario que se otorgarán a los trabajadores, con base en el dictamen emitido por la Comisión Evaluadora, para cada uno de los trabajadores seleccionados en cada Dirección General ó Unidad Administrativa por la elaboración de trabajos especiales, estudios o</p>	<p>Con motivo del "Día del Niño", la Secretaría podrá organizar eventos sociales y culturales en los que se otorguen golosinas a los hijos de los trabajadores menores de trece años, para estimular su educación y desarrollo <b>(Artículo 133)</b>.</p> <p>Con motivo del "Día de las Madres", además de lo que establece en el artículo 69, fracción XX de estas Condiciones, la Secretaría podrá organizar eventos sociales y culturales, así como otorgar un obsequio o estímulo económico equivalente a 10 días de salario mínimo general <b>(Artículo 134)</b>.</p> <p>La Secretaría otorgará anualmente hasta la</p>	<p>IV. Medalla; V. Días de descanso extraordinario; y VI. Beca en instituciones educativas nacionales o extranjeras <b>(Artículo 95)</b>.</p> <p>La nota al mérito se otorgará al trabajador por la eficiencia en el desempeño de sus labores.</p> <p>El plazo para hacerse acreedor a una nota al mérito será de un mes natural, iniciándose el día primero del mismo.</p> <p>El trabajador que acumule tres notas, percibirá un día de salario o en su defecto en caso de que así eligiere, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso extraordinario en la fecha que se</p>
--	---	--	--

	<p>investigaciones científicas de utilidad para la Secretaría, de conformidad con la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y con la normatividad que al efecto emita anualmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (<b>Artículo 214</b>).</p> <p>Los estímulos económicos son aquellos que otorga la Secretaría a sus trabajadores por su asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, de conformidad con el Reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base de la Secretaría de Salud por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo, así como para Elevar la Calidad en la</p>	<p>cantidad de 60 becas anuales a los trabajadores que estén estudiando, por un monto equivalente a \$1,500 pesos; el personal deberá satisfacer los requisitos necesarios para la obtención de las mismas (<b>Artículo 135</b>).</p> <p>A los trabajadores que hayan concluido estudios a nivel licenciatura y que pretendan obtener su título profesional, se les apoyará con el costo total de impresión de 25 ejemplares en rústica de su trabajo de tesis, así como el otorgamiento de licencia con goce de sueldo por un máximo de 10 días hábiles por concepto de examen profesional (<b>Artículo 136</b>).</p>	<p>convenga con su jefe inmediato.</p> <p>La evaluación estará a cargo del Comité de Evaluación que se constituya conforme a los criterios generales para el otorgamiento de notas al mérito a los trabajadores (<b>Artículo 96</b>).</p> <p>El trabajador se hará acreedor a nota al mérito, en los siguientes casos: I. Por el incumplimiento en la calidad e intensidad prevista en las normas internas; II. Por la obtención de calificaciones aprobatorias o de acreditación en los cursos de capacitación, de conformidad con lo</p>
--	--	--	--

<p>Productividad. El monto de estos estímulos será incorporado por la Secretaría, en los cheques federales de nómina quincenal de que se trate, en términos del Reglamento mencionado. Asimismo, se otorgarán a los trabajadores estímulos económicos por su desempeño y productividad en el trabajo, en vales de despensa, de conformidad con lo establecido en la Norma que Regula la Designación del Empleado del Mes y en el Reglamento para Evaluar y Estimular al Personal de la Secretaría de Salud por su Productividad en el Trabajo <b>(Artículo 215)</b>.</p> <p>Con el objeto de elevar la calidad en la productividad</p>	<p>Con motivo del "Día de Reyes", la Secretaría otorgará a los trabajadores un estímulo económico equivalente a 8 días de salario mínimo general por cada hijo menor de 13 años, como ayuda para la compra de juguetes. Esta prestación se limita a un máximo de 3 hijos por trabajador <b>(Artículo 137)</b>.</p> <p>La Secretaría proporcionará cada dos años, como ayuda a los trabajadores, el equivalente al 100% del costo total de la compra de lentes de tipo estándar de fabricación nacional, previo dictamen médico expedido por el ISSSTE, y cuyo valor máximo no exceda de 20 días de salario mínimo general <b>(Artículo 138)</b>.</p>	<p>establecido en el Reglamento de Escalafón; III. Por la participación y apoyo en acciones tendientes a preservar la vida, integridad de las personas, la existencia del centro de trabajo, así como la defensa de los intereses del Instituto; y IV. Por la realización de actividades sociales, culturales o deportivas que contribuyan en forma relevante a la integración y el fomento de las relaciones internas del personal del Instituto, o bien que prestigien en lo externo al mismo <b>(Artículo 97)</b>.</p> <p>Los trabajadores que se distinguen por su puntualidad y asistencia, percibirán dos días de</p>
--	--	---

	<p>y permanencia en el trabajo, la Secretaría otorgará a los Trabajadores un estímulo anual por Asistencia perfecta <b>(Artículo 215 bis)</b>.</p> <p>Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas Trabajadoras se establece en el Artículo 136 de las presentes Condiciones, la Secretaría otorgará a las Madres Trabajadoras un estímulo económico en efectivo por la cantidad de catorce días de salarios mínimos generales <b>(Artículo 216)</b>.</p> <p>Para conmemorarse, se instituye como el Día del Trabajador de la Secretaría de Salud el quince de octubre de cada año; por tal motivo, la Secretaría</p>	<p>Al trabajador por fallecimiento de un familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, se le concederán 3 días de licencia con goce de sueldo, para lo cual deberá presentar copia del acta de defunción expedida por el registro civil, en un término máximo de 15 días posteriores al vencimiento de la licencia <b>(Artículo 139)</b>.</p> <p>La Secretaría otorgará a sus trabajadores que desempeñen el puesto de chofer, un ayuda económica equivalente al 50% del costo total de la Licencia de Manejo por un año, previa validación de funciones del área administrativa de adscripción y la</p>	<p>salario de acuerdo al valor del puesto que ocupen, cuando en el transcurso de un mes natural no hubieren incurrido en ningún retardo ni tampoco en alguna falta de asistencia.</p> <p>La cantidad equivalente a cinco o seis días de salario que tenga asignado el puesto que ocupe el trabajador en el momento en que se practique el cómputo respectivo, cuando en el lapso de once meses o un año, respectivamente, comprendidos de enero a diciembre hubiere asistido en los términos del párrafo anterior.</p> <p>El importe de doce días</p>
--	---	--	---

	<p>otorgará a los Trabajadores un estímulo económico en efectivo por la cantidad de nueve días de salarios mínimos generales <b>(Artículo 217)</b>.</p> <p>Estímulos son el reconocimiento que reciben los trabajadores con base en el dictamen emitido por el Comité de Evaluación y consisten en 10 días consecutivos de vacaciones extraordinarias que no podrán integrarse a los periodos establecidos ni sustituirse por pago en efectivo de conformidad con los lineamientos que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y los que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; mismas que serán</p>	<p>presentación del recibo de pago correspondiente <b>(Artículo 140)</b>.</p> <p>La secretaría proporcionará a las madres trabajadoras por concepto de pago de extensión de guardería, un máximo de \$ 200.00 mensuales y hasta por dos hijos <b>(Artículo 141)</b>.</p> <p>La Secretaría instituirá "El Día del Trabajador de Energía" el cual se celebrará el día 7 de diciembre de cada año, otorgándosele al trabajador como de descanso y el pago de dos días de salario mínimo general en el D.F. <b>(Artículo 142)</b>.</p> <p>De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, la Secretaría</p>	<p>de sueldo al trabajador que en el transcurso de los dos años anteriores, de enero a diciembre, haya obtenido el premio anual de puntualidad de seis días. En los años siguientes se otorgarán seis días más de salario por cada año, cuando sean consecutivos.</p> <p>Para los efectos de los párrafos anteriores, el período de vacaciones que haya gozado el trabajador se computará como efectivamente laborado.</p> <p>El importe de doce días de sueldo al trabajador que en el transcurso de los dos años anteriores de enero a diciembre, obtenga sendas notas al mérito por cualquiera de</p>
--	---	--	--

	<p>disfrutadas cuando el trabajador así lo solicite <b>(Artículo 218)</b>.</p> <p>Los reconocimientos económicos son las retribuciones en efectivo que se otorgan a los trabajadores que han desarrollado sus labores en la Secretaría, durante veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco o cincuenta años de antigüedad efectiva <b>(Artículo 219)</b>.</p> <p>Se otorgará a los Trabajadores un reconocimiento económico por antigüedad efectiva en el servicio dentro de la Secretaría, según la tabla siguiente:</p> <p>I. Por 20 años de servicios,</p>	<p>conjuntamente con el Sindicato, organizará cursos de verano para los hijos de los trabajadores hasta la edad de 13 años <b>(Artículo 143)</b>.</p> <p>La Secretaría podrá establecer además de lo señalado en estas Condiciones, incentivos, reconocimientos y otras modalidades que beneficien al trabajador, conforme a sus programas y sistemas de motivación para elevar la productividad, sin perjuicio de aplicar lo previsto en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles. Dichas modalidades se instrumentarán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y conforme a la autorización de la SHCP <b>(Artículo 144)</b>.</p>	<p>las causas que establece el artículo anterior. En los años siguientes se otorgarán seis días más de salario por cada año cuando sean consecutivos.</p> <p>La evaluación para el otorgamiento de estas recompensas se hará mensualmente en la Unidad Administrativa de adscripción del trabajador, tomando como referencia los controles de asistencia y su entrega se efectuará semestralmente; quedando excluidos los trabajadores que de manera temporal laboren en forma distinta a las consignadas en las presentes Condiciones o desempeñen alguna comisión <b>(Artículo 98)</b></p>
--	--	---	--



	<p>se otorgarán cuatro mil pesos;</p> <p>II. Por 25 años de servicios, se otorgarán cinco mil pesos;</p> <p>III. Por 30 años de servicios, se otorgarán seis mil pesos;</p> <p>IV. Por 35 años de servicios, se otorgarán siete mil pesos;</p> <p>V. Por 40 años de servicios, se otorgarán ocho mil pesos;</p> <p>VI. Por 45 años de servicios, se otorgarán nueve mil pesos, y</p> <p>VII. Por 50 años de servicios, se otorgarán diez mil pesos.</p> <p>Dichos reconocimientos económicos se cubrirán en efectivo durante el mes de noviembre de cada año <b>(Artículo 220).</b></p>	<p><b>(Artículo 144).</b></p> <p>Los incentivos, estímulos y demás beneficios que se concedan al trabajador por la Secretaría, se otorgarán por conducto de la Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Recursos Humanos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y conforme a la autorización de la SHCP <b>(Artículo 145).</b></p> <p>Lo estipulado en este capítulo, se ejercerá de acuerdo a los lineamientos que para tal efecto establezca la Dirección General de Recursos Humanos <b>(Artículo 146).</b></p>	<p>El Instituto podrá otorgar diplomas a los trabajadores, cuando por su honradez, ameriten esa clase de estímulos, debiendo enviar una constancia a la Unidad de Administración y Servicios al Personal, para que se anexe al expediente del trabajador, y una copia de la misma será remitida al Sindicato <b>(Artículo 99).</b></p> <p>Los trabajadores que presten servicios relevantes al Instituto, recibirán a juicio de éste, medalla, beca o día de descanso extraordinario, tomando en cuenta la importancia de los servicios prestados <b>(Artículo 100).</b></p>
--	---	---	--

	<p>Independientemente del contenido del presente Capítulo, la Secretaría aplicará la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, de acuerdo a lo que establezca anualmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de las normas para el otorgamiento de Estímulos, Recompensas y Premio Nacional de Administración Pública, al personal del Gobierno Federal (<b>Artículo 221</b>).</p> <p>Los Estímulos y Recompensas Civiles referidos en el Artículo anterior, los concederá la Secretaría por conducto de la Comisión Evaluadora, según el caso a propuesta del interesado, de la Unidad Administrativa de</p>		<p>Si falleciere el trabajador a cuyo favor se hubiere resuelto otorgar alguna de las recompensas, la entrega se hará a los beneficiarios designados ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (<b>Artículo 101</b>).</p> <p>Ninguno de los anteriores reconocimientos elimina al otro y pueden otorgarse varios cuando el trabajador lo amerite a juicio del Instituto, en los términos de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles (<b>Artículo 102</b>).</p>
--	--	--	--

su adscripción o de la Representación Sindical. Ninguno de estos Estímulos o Recompensas elimina al otro y pueden otorgarse cuando el servicio lo amerite a juicio del Titular (**Artículo 222**).

Quando se haga necesario recabar informes adicionales referentes a la conducta de un trabajador, que en alguna manera pudieran coadyuvar en el otorgamiento de Estímulos o Recompensas Civiles independientemente de las circunstancias que para tales distinciones prevé la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, el personal legalmente facultado procederá, reuniendo las pruebas concernientes al caso, a

	<p>levantar las actas necesarias en las que deberá intervenir el jefe inmediato del trabajador, un representante del Sindicato, el propio interesado, los testigos a quienes consten los hechos y testigos de asistencia que darán fe de lo actuado, agregándose todos los datos que puedan servir de base para el dictamen correspondiente <b>(Artículo 223)</b>.</p>		
--	--	--	--

Como puede observarse el cúmulo de prestaciones que se contienen en las Condiciones Generales de Trabajo presentadas, son múltiples y muy variadas y las prestaciones que otorgan a favor de sus trabajadoras son por mucho, superiores a las previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Destacan los estímulos económicos y los días de descanso, así como el reconocimiento a la labor de los trabajadores aún cuando éstas quizá, desde el punto de vista del trabajador no sean suficientes. Lo cierto es que muchos trabajadores de empresas privadas seguramente quisieran lograr cuando menos, las prestaciones que se mencionaron en el capítulo anterior. Las licencias, las tolerancias, los días económicos, los horarios y las jornadas especiales son conquistas de los burócratas que en el capítulo siguiente, serán examinadas para el caso de los organismos públicos descentralizados.

## **8. PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

Este tema, bajo la luz del Apartado "B" del artículo 123º Constitucional adquiere matices muy distintos al Apartado "A". En primer lugar, el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala quienes serán los trabajadores de confianza, entre los que se encuentran:

- 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 desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

A).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

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

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

D).- Auditoría: a nivel de auditores y sub auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

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

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

G).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

H).- Asesoría o consultaría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

I).- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

J).- Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, oficial mayor y director general de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en las entidades, así como los

destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

K).- Los agentes del ministerio público federal y del distrito.

L).- Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catalogo de empleos de la federación, para el personal docente de la secretaria de educación publica.

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

III.- En el poder legislativo; en la cámara de diputados; el oficial mayor el director general de departamentos y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la tesorería, director general de administración, el oficial mayor de la gran comisión, el director industrial de la imprenta y encuadernación y el director de la biblioteca del congreso.

En la contaduría mayor de hacienda: el contador y el sub contador mayor, los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la cámara de senadores: oficial mayor, tesorero y sub-tesorero;



IV.- En el poder judicial: los secretarios de los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y en el tribunal superior de justicia del distrito federal, los secretarios del tribunal pleno y de las salas;

Ahora bien, el artículo 8 de la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios, quedan excluidos del régimen de dicha ley.

Como se puede observar los trabajadores de confianza no son sujetos de regulación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual concuerda con la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna que expresamente confiere los derechos a las medidas protectoras del salario y a la seguridad social. De la redacción de la citada fracción, no queda claro si las bases que en el Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna se señalan deben o no aplicarse a los trabajadores de confianza, aún cuando no

considera dicho autor ninguna razón para que no les sean aplicables<sup>120</sup>. En relación con este particular, el maestro Acosta Romero sostiene que el hecho de que los trabajadores de confianza del Gobierno Federal estén excluidos prácticamente por la Constitución General y la ley reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la propia Constitución, no impide valorizar a aquellos como verdaderos trabajadores, pese a su importante deber de lealtad y fidelidad que deben guardar al Estado.<sup>121</sup>

Por lo anterior, se ha hecho costumbre en el Gobierno Federal hacer extensivas las prestaciones a los trabajadores de confianza que la propia ley burocrática contempla para los de base como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etcétera. Éstas prestaciones son reguladas por el **MANUAL DE PERCEPCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**, publicado anualmente en el Diario Oficial de la Federación, según acuerdo de los Secretarios de Hacienda y de la Función pública, mismo en el que se contemplan: los conceptos que comprenden el salario, las aportaciones de seguridad social, percepciones ordinarias y extraordinarias, el sistema de ahorro para el retiro, primas quinquenales, primas vacacionales, vacaciones, seguros de vida, seguros de desempleo o de separación individualizada, gastos médicos, apoyos económicos adicionales, gratificaciones de fin de año.

---

<sup>120</sup> ACOSTA, Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995, p. 377.

<sup>121</sup> *Ibidem*, .p. 361.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, los trabajadores de confianza en el Apartado "B" carecen del derecho a ésta. Lo anterior, según lo ha establecido la corte en tesis P. LXXIII/97 visible en el TOMO V, Mayo de 1997, foja 176 del Semanario Judicial de la Federación, misma que es del tenor literal siguiente:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.** *El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.*

*Amparo directo en revisión 1033/94. Jorge González Ortega. 27 de febrero de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.*

*El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el seis de mayo en curso, aprobó, con el número LXXIII/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a seis de mayo de mil novecientos noventa y siete.*

El efecto de la tesis transcrita, hace improcedente las acciones de indemnización o reinstalación, lo cual se robustece con la siguiente jurisprudencia firme por contradicción:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA.** *El hecho de que por no*

*contestar en tiempo la demanda el tribunal correspondiente la tenga por contestada en sentido afirmativo, no tiene el alcance de tener por probados los presupuestos de la acción ejercitada, pues atento al principio procesal de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, impeditivos o modificativos de ella, si el actor no prueba los que le corresponden, debe absolverse al demandado, aun en el caso de que éste, por aquella circunstancia o por cualquier otro motivo, no haya opuesto excepción alguna, o bien, haya opuesto defensas distintas a dicha falta de acción. Por tanto, cuando un trabajador de confianza, que ordinariamente sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, demanda prestaciones a las que no tiene derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, como son la indemnización o la reinstalación por despido, y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada y, por ende, debe absolverse a aquélla, habida cuenta de que el tribunal laboral tiene la obligación, en todo tiempo, de examinar si los hechos justifican dicha acción y si el actor, de conformidad con la ley burocrática correspondiente, tiene o no derecho a las prestaciones reclamadas.*

*Clave: 2a./J. , Núm.: 36/2003*

*· Contradicción de tesis 8/2003-SS. · Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 28 de marzo de 2003. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.*

*Tesis de jurisprudencia 36/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de abril de dos mil tres.*

Lo anterior, no obsta para que los trabajadores Estado que desempeñen puestos de confianza, sean titulares de las garantías constitucionales que confiere a todo individuo la propia Ley Fundamental; aunque los derechos de los trabajadores de confianza no se inserten en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos sí gozan de las garantías individuales, las normas de protección al salario y los de la seguridad social<sup>122</sup>.

---

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 377-380.

## CAPÍTULO V

### LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.

La metodología empleada en la exposición del presente trabajo recepcional consistió primeramente, en definir y delimitar el alcance de los conceptos elementales para el estudio del tema planteado; en segundo lugar, se hizo referencia a los antecedentes histórico normativos que tuvieron vigencia en diversos momentos del país; posteriormente, se analizaron las prestaciones que corresponden a los trabajadores sujetos a la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente.

La tesis sustentada en la presente investigación, a la que de forma total se refiere el presente capítulo, versa sobre las prestaciones que corresponden a los trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Descentralizados de la Federación. Si bien en el Capítulo Primero se trató de forma somera el concepto y las características de los organismos de referencia, resulta necesario adentrarse en el estudio de la situación actual del régimen laboral de dichas personas morales “*oficiales*”, y al efecto resulta indispensable analizar la

jurisprudencia emitida por nuestro más alto tribunal sobre el tema que nos ocupa, para estar en aptitud de interpretar armoniosamente la información recopilada en los capítulos anteriores y establecer las conclusiones respectivas.

### **1. CRITERIO ESTABLECIDO EN LA JURISPRUDENCIA J. 1/96 DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

En mil novecientos noventa y seis, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una jurisprudencia mediante la cual consideró inconstitucional la inclusión de los Organismos Públicos Descentralizados en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, considerando que dichas entidades debían de regularse por la Ley Federal del Trabajo. Esta jurisprudencia, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte III, Febrero de 1996, P./J. 1/96, página 52, es del tenor literal siguiente:

***“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque***

*integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123º Constitucional.*

*Amparo en revisión 1115/93. Ismael Contreras Martínez. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.*

*Amparo en revisión 1893/94. María de la Luz Bachiller Sandoval. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.*

*Amparo en revisión 1226/93. Francisco Coronel Velázquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.*

*Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.*

*Amparo en revisión 1575/93. Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.*

*El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de enero en curso, por unanimidad de once votos de los Ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 1/1996 la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de enero de mil novecientos noventa y seis.  
Nota: Véase la ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, pág. 42, correspondiente al mes de agosto de 1995."*

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tomó en cuenta diversos razonamientos, relacionados entre sí para declarar que la inclusión de los Organismos Públicos Descentralizados en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, pudiendo enumerarse de la siguiente manera: a) Facultades del Congreso de la Unión; b) Naturaleza Jurídica de los Organismos Públicos Descentralizados; c) Facultades del Presidente de la República; d) Concepto de Empresa Pública.

En primer lugar, el hecho de que el Congreso de la Unión, constitucionalmente cuente con atribuciones para expedir leyes en materia de trabajo, es decir normas generales, abstractas e impersonales, no significa que su sola emisión, merced a dicha facultad, conlleve su apego a Ley Fundamental.

En materia de trabajo, la facultad para legislar le es conferida expresamente al Congreso federal, según lo disponen las fracciones X y XXX del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: ***“El Congreso tiene facultades: [...] X.- Para legislar en toda la República sobre[...] y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123[...] XXX.- Para expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión.”***



Efectivamente, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son reglamentarias del artículo 123 de la Constitución federal, por lo que parecería que toda Ley del Congreso que reglamente dicho precepto, debe considerarse expedida en armonía con el orden constitucional, máxime que como ya se dijo, la Constitución le confiere expresamente al Congreso tales atribuciones, al señalar en su artículo 124: ***“Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados”.***

Ahora bien, no obstante resultar evidente que el Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123º de la Constitución Federal, también es innegable que la legislación emanada del Congreso de la Unión en esta materia, debe apegarse a los lineamientos precisados tanto en el Apartado “A” cuanto en el “B” del mismo precepto constitucional, pues de no ser así, el acto emanado de su potestad legislativa, se encuentra viciado de inconstitucionalidad.

En este orden de ideas, la Corte estimó al resolver en el amparo en revisión 1575/93, promovido por ARMANDO MONTES MEJÍA en contra de actos del Congreso de la Unión y el Presidente de la República, cuya ejecutoria se tradujo en el sustento de la Jurisprudencia 1/96, lo siguiente:

***“...es inexacto que el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Federal, además de reglamentar la situación de los titulares de las***

*dependencias de los Poderes de la Unión con sus trabajadores, también lo haga con respecto al tercero perjudicado —entiéndase el Organismo Público Descentralizado denominado Servicio Postal Mexicano—, ya que el aludido precepto, en su parte conducente determina: ‘El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A... B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores’. Como se ve, no incluye como objeto de regulación al organismo de que se trata con funciones de servicio público, pues la facultad que el citado precepto constitucional otorga al Congreso de la Unión, consiste en expedir la legislación respectiva en materia de trabajo, únicamente en lo que corresponde a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, de tal manera que si al expedir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 1º incluyó dentro del régimen de esa ley al citado organismo y a sus trabajadores, ello implica que el órgano legislativo se excedió en sus funciones, pues ese precepto va más allá de la decisión del constituyente al expedir el Apartado “B” del artículo 123 constitucional, está afectado de inconstitucionalidad.”*

Es decir, la facultad concedida al legislador federal por el Apartado “B” del artículo 123º Constitucional es limitativa, puesto que sólo lo autoriza para expedir la legislación en materia del trabajo respecto de los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, de lo que lógicamente se infiere que fuera de esa hipótesis, incluso en lo que corresponde a los organismos descentralizados con funciones de servicios públicos, resulta aplicable lo dispuesto en el Apartado “A” del Artículo 123º constitucional.

Lo anterior, se encuentra relacionado con el hecho de que merced a la naturaleza y características propias de los Organismos Públicos Descentralizados, éstos no pueden formar parte del Poder Ejecutivo Federal, no obstante integrar la Administración Pública junto con las secretarías de Estado y demás órganos centralizados y por tanto, es incorrecta su inclusión en la ley

reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123º Constitucional que rige solamente: ***"Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."***. Dicho de otra manera, al no formar parte los Organismos Públicos Descentralizados del Poder Ejecutivo, aquellos no pueden considerarse como integrantes de los poderes de la unión y en consecuencia, si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los incluye en su régimen, dicha inclusión resulta inconstitucional.

Ahora bien, la misma Constitución establece en su artículo 49, cuáles son los Poderes de la Unión, reconociendo como tales al Legislativo, al Ejecutivo y al Judicial. Asimismo, en los artículos 50 y 94, dispone la Ley Fundamental que el Poder Legislativo se deposita en un Congreso General compuesto por dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores, mientras que el Poder Judicial queda en manos de la Suprema Corte de Justicia, el Tribunal Electoral, los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y los Juzgados de Distrito.

Respecto al Ejecutivo, nuestra Carta Magna establece en su artículo 80: ***"Se deposita el ejercicio del supremo Poder Ejecutivo de la Unión en un solo individuo, que se denominara "Presidente de los Estados Unidos Mexicanos",*** siendo éste la base del estudio sobre su esfera de competencia, pues en principio, dicho poder se desempeña en forma unipersonal por el

Presidente de la República; sin embargo, como se expone a continuación, las atribuciones inherentes a dicho poder se ejercen por conducto de la administración pública centralizada, pero no a través de la administración paraestatal, razón por la que no pueden considerarse parte del referido poder. Esta consideración, parte del artículo 90º Constitucional, que establece:

***"La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios de orden administrativo y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación. Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos".***

Sobre lo particular, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* y la *Federal de las Entidades Paraestatales*, ambas reglamentarias del precepto constitucional en comento, en sus respectivos artículos primeros, establecen:

***"Artículo 1º.- La presente ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República integran la Administración Pública Centralizada. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la Administración Pública Paraestatal."***

***"Artículo 1º.- La presente ley, reglamentaria en lo conducente del artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene por objeto regular la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal. Las relaciones del Ejecutivo Federal, o de sus dependencias, con las entidades paraestatales, en cuanto unidades auxiliares de la Administración Pública Federal, se sujetarán, en primer término, a lo establecido en esta ley y sus disposiciones reglamentarias y, sólo en lo no previsto, a otras disposiciones según la materia que corresponda."***

De lo anterior se desprende que la administración pública paraestatal comprende a los organismos descentralizados, sin embargo, como se verá a continuación, ello no significa que formen parte del Poder Ejecutivo, según se

desprende, entre otros, de los artículos 1º, 2º, 3º, 9º, 26, 45, 48, 49, 50 y 1º, 2º, 8º, 11, 14 y 46, respectivamente, de las leyes reglamentarias mencionadas.

El Poder Ejecutivo —como ya se dijo líneas arriba— corresponde de forma exclusiva al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, quien en todo caso, llevará a cabo sus atribuciones a través de las dependencias de la administración pública centralizada, como lo son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos, de acuerdo con lo previsto por el artículo 2º en relación con el 26 de la mencionada Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que establecen:

***"ARTICULO 2º. En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la Administración Pública Centralizada: I. Secretarías de Estado y II. Departamentos Administrativos."***

***"ARTICULO 26. Para el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias: ..." (Enumera a todas las Secretarías de Estado y al Departamento del Distrito Federal)."***

Por otra parte, el artículo 45 de dicha ley orgánica, establece que los organismos descentralizados son ***" las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten"***, lo cual se confirma por el numeral 2º de Ley Federal de Entidades Paraestatales que establece: ***"Son entidades***

*paraestatales las que con tal carácter determina la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*", así como por lo dispuesto en el artículo 14 del mismo ordenamiento, al señalar que *"...son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal..."*

Ahora bien, las referidas entidades de la administración pública federal no son ajenas a la actividad de los diversos planes y programas impulsados por el Poder Ejecutivo, máxime que éstas conducen sus actividades, de conformidad con el artículo 3º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal: *"...en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo establezca el Ejecutivo Federal"*. Sin embargo, dichas entidades no tienen por objeto el despacho de los negocios del orden administrativo relacionados con las atribuciones de aquél, sino que como lo señala el mismo precepto, tienen la naturaleza jurídica de ser unidades auxiliares del ejecutivo *"... en términos de las disposiciones legales correspondientes"*, citando en su fracción I, justamente a los Organismos Descentralizados.

Por el contrario, son las Secretarías de Estado o los Departamentos Administrativos los que legalmente concretan la intervención que tiene el Ejecutivo Federal en la operación de los Organismos Descentralizados, en virtud de que tal como ha sido dilucidado ampliamente por la Suprema Corte

de Justicia de la Nación, dichos organismos: ***"tienen por finalidad la ejecución de los programas de desarrollo establecidos por la Secretaría de Estado o Departamento Administrativo a que corresponda el sector dentro del cual se encuentra agrupado [cada uno de los ellos]"***. Así lo consideró dicho alto tribunal en la ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, pág. 42, correspondiente al mes de agosto de 1995, relativa al Amparo en revisión 1575/93, promovido por Armando Montes Mejía. De acuerdo con la Corte, así lo disponen los artículos 48 y 49 la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como 8º y 46 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, mismos que se reproducen a continuación:

***"ARTICULO 48 (LOAPF). A fin de que se pueda llevar a efecto la intervención, que, conforme a las leyes, corresponde al Ejecutivo Federal en la operación de las entidades de la Administración Pública Paraestatal, el Presidente de la República las agrupará por sectores definidos, considerando el objeto de cada una de dichas entidades en relación con la esfera de competencia que ésta y otras leyes atribuyen a las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos."***

***"ARTICULO 49 (LOAPF). La intervención a que se refiere el artículo anterior se realizará a través de la dependencia que corresponda según el agrupamiento que por sectores haya realizado el propio Ejecutivo, la cual fungirá como coordinadora del sector respectivo. Corresponde a los coordinadores de sector coordinar la programación y presupuestación, conocer la operación, evaluar los resultados y participar en los órganos de gobierno de las entidades agrupadas en el sector a su cargo, conforme a lo dispuesto en las leyes. Atendiendo a la naturaleza de las actividades de dichas entidades, el titular de la dependencia coordinadora podrá agruparlas en subsectores, cuando así convenga para facilitar su coordinación y dar congruencia al funcionamiento de las citadas entidades."***

***"ARTICULO 8º (LFEP). Corresponderá a los titulares de las Secretarías de Estado o Departamentos Administrativos encargados de la Coordinación de los sectores, establecer las políticas de desarrollo para las entidades del sector correspondiente, coordinar la programación y presupuestación de conformidad, en su caso, con las asignaciones sectoriales de gasto y financiamiento previamente establecidas y autorizadas, conocer la operación y evaluar los resultados de las entidades paraestatales y las demás atribuciones que les conceda la ley."***

***"ARTICULO 46 (LFEP). Los objetivos de las entidades paraestatales se ajustarán a los programas sectoriales que formule la Coordinadora de Sector..."***

Como puede apreciarse, las tareas que le corresponden al Ejecutivo son ejercidas en conjunción con la administración centralizada por lo que son los a los órganos que la integran, junto con sus trabajadores, a quienes está dirigido el Artículo 123º Constitucional, Apartado "B", pero no a la administración paraestatal. En el mismo sentido, debe anotarse que a pesar de la autonomía de gestión con que cuentan los Organismos Públicos Descentralizados para el cabal cumplimiento de su objeto, y de los objetivos y metas señalados en sus programas, de conformidad con lo previsto por el artículo 11 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por su parte establece en el artículo 50 que las relaciones entre el Poder Ejecutivo Federal, para fines de congruencia global de la Administración Pública Federal, con el sistema nacional de planeación y los lineamientos en materia de materia de gasto, financiamiento, control y evaluación, se llevarán a cabo en los términos de las leyes aplicables, por conducto de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, de Programación y Presupuesto y de la Contraloría General de la Federación —entiéndase Secretaría de la Función Pública—. Esta disposición corrobora el control de Administración Pública Centralizada sobre la Paraestatal, robusteciéndose el criterio para afirmar que



los Organismos Públicos Descentralizados, no obstante pertenecer a la Administración Pública, no forman parte del Poder Ejecutivo de la Unión.

Así mismo, la anterior afirmación se robustece con el hecho de que entre otras facultades y obligaciones, previstas en el artículo 89, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción I contempla la de ejecutar las leyes emanadas del Congreso de la Unión, y en este sentido la Corte ha considerado lo siguiente:

*“... generalmente, si no en su totalidad —las leyes del Congreso—, tienen carácter coactivo, consecuentemente, el Ejecutivo es una autoridad con imperium, concepto relacionado con el de la coacción. Por lo tanto, al regular la conducta de los gobernados, el Congreso de la Unión establece obligaciones e impone sanciones en caso de incumplimiento, obligaciones que generalmente se aplican, en ciertos aspectos, por los órganos administrativos y cuando actúan de ésta manera como autoridades [...] Al lado de esas funciones autoritarias, los preceptos constitucionales encargan a estos mismos órganos la tarea de realizar otro tipo de funciones, ya no como facultades, sino como obligaciones, tendientes a proporcionar educación, construir hospitales, fomentar la economía nacional, realizar actividades económicas, pero como al actuar así, no son esencialmente autoridades, ni su función es estrictamente de poder, de coacción, esos fines se pueden encargar a los organismos descentralizados y a las empresas de participación estatal”.*

De lo anterior se puede concluir que los organismos paraestatales, al ser órganos que tienen por finalidad realizar actividades distintas a las funciones que corresponden al área de atribuciones del titular del Ejecutivo Federal, no se encuentran integrados a éste último y consecuentemente, no forman parte de los Poderes de la Unión, por lo que al no actualizarse la hipótesis normativa prevista en el Apartado “B” del Artículo 123º Constitucional, la ley que dispone lo contrario, resulta inconstitucional.

El último aspecto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado en la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia que nos ocupa, es la idea de empresa pública. Sobre el particular ha sostenido que si bien es cierto la Fracción XXXI, inciso b, subinciso 1, que corresponde al Apartado "A" del artículo 123° constitucional, hace referencia a las empresas descentralizadas y no así a los organismos descentralizados, también lo es que diversos organismos de este tipo operan como empresas. El razonamiento de nuestro más alto tribunal considera que tanto de la ley cuanto de la jurisprudencia se infiere que por empresa debe entenderse la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios, aunque no sean con fines de lucro. Ilustra dicho razonamiento el contenido de la tesis que aparece publicada en la página dos mil doscientos cincuenta, Tomo CXX, Quinta Época, del Semanario Judicial de la Federación:

***"EMPRESAS DESCENTRALIZADAS. SE RIGEN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Entre las excepciones que se señalan en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional para que las leyes del trabajo se apliquen por las autoridades federales de ese ramo, figura el caso de las empresas que sean administradas en forma descentralizada por el gobierno federal. Dentro del término 'empresa' se comprenden tanto a las que tienen por fin la ejecución de actos de comercio, como a las que sin perseguir la obtención de lucro han sido constituidas para desempeñar un servicio público que ha sido descentralizado por el gobierno federal. En consecuencia los patronatos creados por decreto del Presidente de la República para prestar servicios sociales mediante la creación de sanatorios y hospitales, en sus relaciones con sus empleados y trabajadores deben regirse por la Ley Federal del Trabajo, y bajo la jurisdicción de las autoridades de ese ramo de carácter federal".***

En el mismo sentido, la tesis visible en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo CV, página dos mil trescientos sesenta y cinco, robustece las ideas que se han expuesto sobre la noción de empresa para el derecho laboral:

***"EMPRESAS DESCENTRALIZADAS, COMPETENCIA PARA CONOCER DE SUS CONFLICTOS DE TRABAJO. Si la demandada, aunque sin fines lucrativos, es una empresa, considerada como tal, en su acepción amplia de entidad que realiza actos o funciones que constituyen el desempeño de un servicio público, descentralizado por el gobierno federal, los conflictos que tenga en materia de trabajo, serán de la competencia exclusiva de las autoridades federales".***

Al respecto, no debe perderse de vista que en la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia J.1/96 aprobada por el Pleno de la Suprema Corte, resolvió la litis constitucional que fue sometida a su conocimiento en virtud de un juicio de amparo promovido en contra de diversos actos emanados tanto del Congreso de la Unión como del Presidente de la República, habiéndose señalado como Tercero Perjudicado el organismo público descentralizado denominado Servicio Postal Mexicano (SEPOMEX), ya que el quejoso adujo en el citado juicio de garantías que la relación de trabajo que le unía a dicho organismo, debía regirse por el apartado "A" y no por el "B" del artículo 123° de nuestra Ley Fundamental. En este orden de ideas, la corte consideró que la Fracción XXXI, del apartado "A" del referido precepto constitucional ***"...cuando se refiere a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, abarca los organismos que,***

***como el tercero perjudicado, fueron constituidos por la federación para que se encarguen de proporcionar o administrar un servicio público.”***

De lo anterior se colige que la precitada Fracción XXXI, incluye a los organismos públicos descentralizados, máxime que como ya se ha dicho el apartado “B” no confiere facultades al congreso para legislar sobre las relaciones de trabajo conformadas por las entidades paraestatales con sus trabajadores. Finaliza el estudio de la Corte sobre este tópico, al resolver el Amparo en revisión que originó la jurisprudencia J.1/96 que nos ocupa, señalando que no existe una razón de fondo para considerar que las relaciones de trabajo de quienes prestan sus servicios a favor de organismos públicos descentralizados deban sujetarse a un régimen laboral distinto al que genéricamente se desprende del apartado “A”, puesto que de lo contrario el legislador habría especificado como lo hizo en el caso de los trabajadores bancarios en el propio apartado “B” del artículo 123° constitucional, la Fracción XIII bis.

Como puede observarse, la jurisprudencia J. 1/96 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación transformó el régimen jurídico de los organismos públicos descentralizados pasando su régimen del Apartado “A” al “B”. Sin embargo, es necesario aclarar cuál es el alcance de dicha transformación, misma que ha repercutiendo sensiblemente en la organización interna de dichas entidades, y lo que es más importante cómo es que aplica a

la vida cotidiana de las relaciones de trabajo en las entidades materia de nuestro estudio.

Para poder resolver los planteamientos del párrafo precedente, es necesario aludir a las fuentes del Derecho, mismas que al decir de García Maynes, son de tres tipos: **formales**, **reales** e **históricas**. Dentro de las primeras, que se identifican con los “**procedimientos de creación de las normas jurídicas**”<sup>123</sup>, se encuentra la jurisprudencia, la cual a su vez define el citado autor como “**conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales**”<sup>124</sup>. Efectivamente, la jurisprudencia, se ha convertido en una fuente importantísima del Derecho en virtud de que a ésta se deben gran parte de las reformas o innovaciones de la ley, ya sea porque se corrijan errores o se precisen conceptos. Sin embargo, no debe confundirse a la jurisprudencia con la ley, ya que ambas tienen características que les son propias a cada una de dichas fuentes del Derecho. En este sentido se han pronunciado los tribunales de amparo, según se aprecia en la siguiente tesis:

*Octava Época*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: X, Septiembre de 1992*

*Página: 293*

**JURISPRUDENCIA, SU ALCANCE.** *Si bien es cierto que la jurisprudencia que establecen los tribunales federales, tiene el carácter de obligatorio; también lo es que dicha jurisprudencia no deja de ser más que la interpretación que de la ley hace el órgano jurisdiccional*

<sup>123</sup> GARCÍA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 31ª ed., Porrúa, México, 1980, p. 51.

<sup>124</sup> *Ibidem*, p. 68.

*federal, por lo que no puede tener el alcance de derogar la ley, ni siquiera equipararse a ésta.*

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

*Amparo directo 352/92. Mario Dávila Moreno. 8 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores.*

Véase:

*Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, Tesis relacionada con la Jurisprudencia 1062, página 1695.*

Una vez precisada la naturaleza de la jurisprudencia como fuente formal del Derecho, conviene hacer mención a lo que la Ley de Amparo vigente establece sobre el particular:

**ARTÍCULO 192.** *La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.*

*Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros si se tratara de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro Ministros, en los casos de jurisprudencia de las Salas.*

*También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.*

**ARTÍCULO 193.** *La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.*

*Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.*

**ARTÍCULO 196.** *Cuando las partes invoquen en el juicio de amparo la jurisprudencia del Pleno o de las Salas de la Suprema Corte o de los Tribunales Colegiados de Circuito, lo harán por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró, y el rubro y tesis de aquélla.*

*Si cualquiera de las partes invoca ante un Tribunal Colegiado de Circuito la jurisprudencia establecida por otro, el tribunal del conocimiento deberá:*

*I. Verificar la existencia de la tesis jurisprudencial invocada;*

*II. Cerciorarse de la aplicabilidad de la tesis jurisprudencial invocada, al caso concreto en estudio; y*

*III. Adoptar dicha tesis jurisprudencial en su resolución, o resolver expresando las razones por las cuales considera que no debe confirmarse el criterio sostenido en la referida tesis jurisprudencial.*

*En la última hipótesis de la fracción III del presente artículo, el tribunal de conocimiento remitirá los autos a la Suprema Corte de Justicia para que resuelva sobre la contradicción.*

De lo anterior se infiere que la jurisprudencia, en principio, sólo resulta obligatoria si reúne los requisitos de los artículos 192 y 193 de la ley de amparo, pudiendo invocarse por el juzgador al resolver algún asunto sometido a su conocimiento o bien aplicarse cuando algún justiciable los solicite en términos de lo establecido por el numeral 196 del ordenamiento legal en comento. Sin embargo, surgen interrogantes que bien pueden ser propias de una diversa investigación, tales como la naturaleza, alcance y obligatoriedad de la jurisprudencia, mismas que no obstante, por su importancia, resulta necesario comentar, aún cuando sea en forma somera.

En cuanto a su naturaleza, la jurisprudencia según se ha comentado con antelación, constituye una fuente formal del Derecho, de ahí que los tribunales de amparo hayan emitido el siguiente concepto:

*Octava Epoca*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo: VII, Enero de 1991*

*Página: 296*

**JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE.** *La jurisprudencia tiene facultades integradoras y va más allá de la norma, es decir, la verdadera jurisprudencia es aquella complementaria o integradora de las situaciones que no previó el legislador, adecuando la norma al caso concreto, toda vez que en muchas ocasiones las circunstancias de hecho están dando opciones distintas a lo establecido en un precepto legal. La Suprema Corte y los tribunales, al fijar un criterio en una tesis jurisprudencial, estudia aquellos aspectos que el legislador no precisó, e integra a la norma los alcances que, no contemplados en ésta, se producen en una determinada situación.*

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.**

*Amparo directo 399/90. María Lourdes Monroy y otro. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretaria: Ma. del Carmen Prado Carrera.*

Lo anterior se confirma en la tesis que a continuación se transcribe, misma que no obstante al referirse a un aspecto distinto al que nos ocupa, proporciona una idea del papel que juega la jurisprudencia en el sistema jurídico mexicano.

*Novena Epoca*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: XI, Marzo de 2000*

*Tesis: IV.1o.P.C.9 K*

*Página: 1002*

**JURISPRUDENCIA. CASO EN QUE SU APLICACIÓN ESTÁ SUJETA AL PRINCIPIO DE NO RETROACTIVIDAD.** *La jurisprudencia puede ser de distintos tipos: confirmatoria, o sea, aquella que simplemente corrobora el sentido claro y preciso de una ley; interpretativa, cuando determina el alcance de una norma legal definiendo su contenido; y supletoria, la que llena una laguna de la ley, por no haber previsto el legislador todas*



las hipótesis que pudieran presentarse sobre un problema jurídico determinado, caso en el que, ante el vacío de la ley, la jurisprudencia viene a constituir una verdadera fuente formal del derecho, al integrar al orden jurídico una norma general, abstracta, impersonal y obligatoria. Esta jurisprudencia supletoria tiene su fundamento en el artículo 14 constitucional, que establece que en los juicios del orden civil la sentencia debe ser conforme a la letra o interpretación de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho; así como en el artículo 18 del Código Civil Federal, que prescribe que el silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley, no autoriza a los Jueces o tribunales para dejar de resolver una controversia. Así, el Juez o tribunal que a falta de una ley aplicable resuelve conforme a los principios generales del derecho, excede la función de mera interpretación, pues crea nuevas normas jurídicas y de esa forma los casos no previstos por las leyes son resueltos por la jurisprudencia, que adquiere obligatoriedad para ser aplicada por los tribunales. Ahora bien, en esa hipótesis la aplicación de la jurisprudencia está sujeta al principio de no retroactividad consignado en el artículo 14, primer párrafo, de la Constitución Federal, porque, al igual que la ley, su ámbito temporal de validez se inicia en el momento de su emisión y publicación, que es cuando queda integrada al orden jurídico que antes de la labor jurisprudencial era incompleto, por lo que no puede regir hacia el pasado sin contrariar la garantía de seguridad jurídica que consigna el referido precepto constitucional.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y CIVIL DEL CUARTO CIRCUITO.**

*Amparo directo 655/98. Fianzas México Bital, S.A., Grupo Financiero Bital. 9 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Abraham S. Marcos Valdés. Secretaria: María Isabel González Rodríguez.*

*Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis número 5/97, pendiente de resolver en el Pleno.*

[ El subrayado es nuestro ]

En este orden de ideas, si bien es cierto que la jurisprudencia puede integrar una laguna legal, en lo que se conoce como hermenéutica jurídica, es decir que puede haber situaciones concretas que se encuentren no reguladas por las normas vigentes pero en ningún caso pueden quedar fuera del Derecho, también es cierto que la jurisprudencia no puede sustituir o suplantar a una ley, luego, qué sucede con el régimen laboral de los Organismos Públicos Descentralizados: ¿Deben éstos regirse por el Apartado "A" del artículo 123°

Constitucional? ó bien, ¿La aplicación del régimen previsto por el Apartado “A” requiere de la determinación en tal sentido de una autoridad jurisdiccional — entendida ésta en sentido material—?

Ya se ha comentado que la Administración Pública se conforma con toda una estructura, organizándose en centralizada y paraestatal; que los Organismos Descentralizados dependen de los órganos de la administración centralizada en que se encuentren sectorizadas y que por tanto constituyen verdaderas autoridades administrativas que realizan actos *administrativos*. También se ha dicho que los Organismos Públicos Descentralizados se rigen no sólo por leyes sino también por los lineamientos contenidos en el cúmulo de normas administrativas que emite el Presidente de la República por sí o por conducto de la administración centralizada. Si todas estas normas siguen considerando a la administración paraestatal en términos del ya declarado inconstitucional artículo 1º de la ley burocrática: ¿Pueden los Organismos Públicos Descentralizados aplicar por sí mismos el criterio de la Jurisprudencia 1/96 contraviniendo la normatividad administrativa a la que se ha hecho alusión? Sobre el particular, se ha pronunciado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 2a./J. 38/2002, visible a foja 175 del Tomo XV, de Mayo de 2002 del Semanario Judicial de la Federación, de la siguiente forma:

***“JURISPRUDENCIA SOBRE INCONSTITUCIONALIDAD DE LEYES. LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS NO ESTÁN OBLIGADAS A APLICARLA AL CUMPLIR CON LA GARANTÍA DE FUNDAR Y MOTIVAR***

*SUS ACTOS. La obligación de las autoridades administrativas de fundar y motivar sus actos consiste en citar de manera específica la ley exactamente aplicable al caso, así como en expresar las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto y la adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables y no, en citar también la jurisprudencia respectiva, esto es, la obligación de fundar los actos en la ley, no implica hacerlo en la forma en que haya sido interpretada por los órganos competentes del Poder Judicial de la Federación, dado que la jurisprudencia tiene notables diferencias con la ley y no puede ser equiparable a ésta, principalmente porque la jurisprudencia es obra de los órganos jurisdiccionales y la ley del órgano legislativo, es decir, la jurisprudencia no es una norma general y sólo se aplica a casos particulares, conforme al principio de relatividad de las sentencias que rige al juicio de garantías, por lo que resulta erróneo sostener que los actos de las autoridades administrativas sean violatorios del artículo 16 constitucional por no apoyarse en la jurisprudencia que declare la inconstitucionalidad de una ley, habida cuenta que por remisión del octavo párrafo del artículo 94 de la Constitución Federal, los preceptos 192 y 193 de la Ley de Amparo, establecen con precisión que la jurisprudencia obliqa solamente a los órganos jurisdiccionales.*

*Contradicción de tesis 40/2001-PL. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 26 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Antonio Abel Aguilar. Tesis de jurisprudencia 38/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.*

[ El subrayado es nuestro ]

NOTA: El párrafo séptimo del artículo 94 constitucional, a que se refiere esta tesis, corresponde al actual párrafo octavo del mismo numeral.

Lo anterior, supera el criterio sostenido por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, en la tesis aislada XIV.1o.8 K, publicada en la página 1061 del tomo VIII, Diciembre de 1998 del Semanario Judicial de la Federación que textualmente señala:

*JURISPRUDENCIA. ES OBLIGATORIA PARA LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS EN ACATAMIENTO AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DIMANA DEL ARTÍCULO 16 CONSTITUCIONAL. Si bien los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo que determinan la obligatoriedad de la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o en Salas y cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito, se refieren de manera genérica a órganos jurisdiccionales sin hacer mención a las autoridades administrativas, éstas también quedan obligadas a observarla y aplicarla, lo cual se*

*deduce del enlace armónico con que se debe entender el texto del artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Federal y el séptimo párrafo del artículo 94 de la misma Codificación Suprema; ello porque, por un lado, la jurisprudencia no es otra cosa sino la interpretación reiterada y obligatoria de la ley, es decir, se trata de la norma misma definida en sus alcances a través de un procedimiento que desentraña su razón y finalidad; y por el otro, que de conformidad con el principio de legalidad que consagra la primera de las disposiciones constitucionales citadas, las autoridades están obligadas a fundar y motivar en mandamiento escrito todo acto de molestia, o sea que deberán expresar con precisión el precepto legal aplicable al caso, así como las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del mismo. Por tanto, conjugando ambos enunciados, obvio es que para cumplir cabalmente con esta obligación constitucional, toda autoridad deberá no solamente aplicar la ley al caso concreto, sino hacerlo del modo que ésta ha sido interpretada con fuerza obligatoria por los órganos constitucional y legalmente facultados para ello. En conclusión, todas las autoridades, incluyendo las administrativas, para cumplir cabalmente con el principio de legalidad emanado del artículo 16 constitucional, han de regir sus actos con base en la norma, observando necesariamente el sentido que la interpretación de la misma ha sido fijado por la jurisprudencia.*

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.**

*Revisión fiscal 27/98. Administrador Local Jurídico de Ingresos de Mérida. 1o. de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Rafael Quero Mijangos.*

*NOTA: El párrafo séptimo del artículo 94 constitucional, a que se refiere esta tesis, corresponde al actual párrafo octavo del mismo numeral.*

Considera el autor del presente trabajo recepcional acertado el primero de los criterios transcritos, es decir el adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues de lo contrario la jurisprudencia adquiriría el carácter de ley, es decir se convertiría en un acto materialmente legislativo con la característica de generalidad propia de la ley, el cual además emanaría de las autoridades jurisdiccionales de amparo contraviniendo el principio de división de poderes a que alude el artículo 49 de la Constitución. Luego, al no ser obligatoria la jurisprudencia para las autoridades administrativas y, tomando en

consideración el principio general del derecho contenido en el artículo 9º del Código Civil Federal que establece que ninguna ley perderá su vigencia en tanto no sea expedida otra posterior que la abroge o bien que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior, se colige que el artículo primero de la ley burocrática sigue siendo vigente, no obstante haber sido declarado inconstitucional por el pleno de la Suprema Corte Justicia la Nación.

En consecuencia, administrativamente los organismos públicos descentralizados continúan aplicando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, máxime que a diferencia de lo que ocurre en la iniciativa privada, los recursos financieros con que realizan las funciones para los que fueron creados los Organismos Descentralizados de la Federación y, de donde se toman aquellos necesarios para el otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho sus trabajadores, forman parte del erario nacional. Dichos recursos se encuentran regulados por múltiples normas de carácter presupuestal como son la Ley de Ingresos, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, el Presupuesto de Egresos de la Federación así como los acuerdos del Ejecutivo en materia de percepciones de los servidores públicos, los cuales son obligatorios para los funcionarios de las entidades paraestatales, ya sean Directores Generales, Oficiales Mayores, Directores de Recursos Humanos o bien, sus categorías equivalentes, so pena de incurrir en

conductas materia de responsabilidad administrativa sancionadas por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Por lo anterior se concluye que mientras no existan modificaciones a la legislación actual o bien se promuevan las reformas constitucionales respectivas, la ley burocrática sigue siendo vigente en todas y cada una de sus partes, y será en cada caso concreto, cuando la autoridad jurisdiccional competente ordene la aplicación del Apartado "A" del artículo 123º Constitucional en las relaciones de trabajo al interior de los Organismos Públicos Descentralizados, previo el ejercicio de la acción correspondiente por el trabajador interesado, o promoción de la persona que acredite facultades para ello, a nombre de los citados organismos. De ahí que párrafos anteriores se señalara que la jurisprudencia de la Corte que consideró inconstitucional la inclusión del artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por tanto su aplicación en las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio de los Organismos Descentralizados, transformó su régimen laboral, llevándolos de uno a otro apartado pero bien, por la vía jurisdiccional.

Esta idea se robustece con lo que establece la Ley Federal de Entidades Paraestatales que dispone lo siguiente:

***“Artículo 15.- En las leyes o decretos relativos que se expidan por el congreso de la unión o por el ejecutivo federal para la creación de un organismo descentralizado se establecerán, entre otros elementos: [...]***

***IX. El régimen laboral a que se sujetaran las relaciones de Trabajo.”***

Es decir, si dejáramos fuera la interpretación judicial que hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que todo organismo descentralizado debe regirse por el Apartado “A” del Artículo 123° Constitucional, el precepto legal transcrito parece dejar la decisión al Congreso o al Ejecutivo, según sea uno u otro el creador del mismo, sobre el régimen laboral a que deben sujetarse.

Por lo anteriormente expuesto, puede concluirse que la Jurisprudencia 1/96 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si bien declaró inconstitucional el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho criterio resulta insuficiente para lograr una aplicación eficaz del Apartado “A” del Artículo 123° Constitucional al trabajo en los Organismos Públicos Descentralizados de la Federación, toda vez que la jurisprudencia no puede derogar o abrogar a una ley, de ahí que las diversas leyes que equipara a dichas entidades con órganos de la administración pública centralizada, aún resulten vigentes y por tanto, obligatorias para los funcionarios encargados de su aplicación.

Por lo anterior, se colige que efectivamente los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados, tienen derecho a las prestaciones que se derivan del Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, empero su aplicación se encuentra a cargo de las autoridades jurisdiccionales, al menos, en tanto no se realice una reforma integral en el sistema jurídico laboral de nuestro país, que siguiendo el criterio de la Corte, lo disponga expresamente.

## **2.- LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS EN EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

En principio, los Organismos Públicos Descentralizados que se encuentran bajo el régimen del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no representan un problema en cuanto a que las prestaciones que corresponden a sus trabajadores, como puede apreciarse en el Capítulo III del presente trabajo recepcional, son aquellas que se desprenden del régimen laboral compuesto por el Apartado "A" del artículo 123° y sus leyes reglamentarias. Lo anterior, en atención a que así lo establece la propia constitución o bien cuando así lo ordena la ley o decreto del Congreso o el Decreto del Ejecutivo que le creó.



En este sentido, a manera de resumen puede decirse que los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados regidos por el Apartado "A" tienen derecho a los descansos por jornada, pudiendo ser el de media hora o bien el tiempo de reposo de comida. También tienen derecho al descanso semanal y a los descansos obligatorios.

Tienen derecho a vacaciones que serán de seis días cuando menos, por el primer año de servicios, mismo que se incrementará en dos días laborables, hasta llegar a doce por los años subsecuentes de servicios. Conjuntamente con dichas vacaciones los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional equivalente al 25% del salario devengado en el tiempo que abarquen las mismas.

En cuanto al aguinaldo, prima dominical, de antigüedad, derecho de preferencia, estos tienen una regulación acorde a lo también ya expuesto en el Capítulo III, a excepción del reparto de utilidades que en muchos de los casos se ajustan a las excepciones previstas en el artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo, ya que algunos órganos descentralizados de la administración pública federal, pueden incurrir en los siguientes supuestos: ***"...empresas de nueva creación en su primer año de funcionamiento; empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento; las empresas de industrias extractivas, durante el período de exploración; de las instituciones de asistencia***

*privada; las instituciones publicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia...”.*

A fin de evitar repeticiones innecesarias, basta decir que dichos organismos están obligados al pago y cumplimiento de las prestaciones comentadas y que pueden consultarse en el tercer capítulo, debiéndose adecuar, muy en especial a lo que las prestaciones del personal de confianza se refiere al Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal, que se puede consultar como **ANEXO 2**, en la parte final del presente libelo. No debe olvidarse además, que las relaciones de trabajo también se rigen por acuerdos de voluntades individuales o colectivos celebrados entre el patrón y el trabajador o bien entre el primero y el sindicato titular del contrato colectivo, siempre que los mismos beneficien a los trabajadores, verbigracia las que se mencionan en el capítulo de referencia.

### **3.- LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

Es este punto neurálgico de la presente investigación. En él deben tomarse en consideración los razonamientos vertidos en el punto 1 de éste capítulo; es aquí donde deben establecerse las principales conclusiones de este

trabajo recepcional, ya que es sobre éstos en particular, versa la tesis J. 1/96 que aparece bajo el rubro: ***“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL, SU INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL”*** ampliamente comentada.

Efectivamente, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenido en la jurisprudencia de mérito, declaró inconstitucional la sujeción de los Organismos Públicos Descentralizados a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por las razones ya expuestas. De dicho acto surgió una de las preguntas que se pretender resolver con este trabajo académico: ¿Qué prestaciones tiene a su favor un trabajador que presta sus servicios en un Organismo Público Descentralizado.

Tal interrogante se pretende resolver en los párrafos siguientes, como ya se ha dicho, basándose la respuesta correspondiente en los razonamientos vertidos a lo largo de éste trabajo y, en especial de éste capítulo. En primer término debe señalarse que como ya quedó establecido, el principio de la jurisprudencia sólo resulta obligatorio para los órganos jurisdiccionales del Estado competentes en materia de conflictos de trabajo, luego la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado continúa vigente en el plano administrativo. Por tanto, los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a percibir todas y cada una de las prestaciones a que se refiere el Capítulo IV,

máxime que como también en su oportunidad se comentó resultan superiores a las previstas para los trabajadores en general; al menos, desde el punto de vista individual, que no colectivo, cuyo análisis queda fuera de este trabajo.

Todas las demás prestaciones a que se refiere el régimen del Apartado "A" serán aplicables mediante el ejercicio de la acción correspondiente ante los tribunales del trabajo competentes, a saber: las juntas locales o federales de conciliación y arbitraje, sobretodo cuando se traten de prestaciones económicas. En tratándose de las prestaciones que sean superiores en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto de sus homólogos de la Federal del Trabajo, seguirán aplicándose las de la primera, ya que la segunda de ellas permite rebasar los mínimos legales cuando se trata de beneficiar al trabajador.

Así mismo, serán aplicables los beneficios derivados de las Condiciones Generales de Trabajo, pues en todo caso, bajo la luz del Apartado "A" tendrán la naturaleza de prestaciones extralegales que se desprende de acuerdos de voluntades entre trabajadores y patrón, entendiéndose éste último como los titulares de las dependencias. Ejemplos de dichas prestaciones se encuentran en el propio Capítulo IV.

Respecto al Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal, éste contiene qué prestaciones corresponden a los servidores públicos

de los Organismos Públicos Descentralizados del Apartado "B", siendo importante resaltar el monto de la prima quinquenal. Sin embargo, en caso de resultar inferiores a las del Apartado "A", deberá ejercitarse la acción correspondiente para hacer efectiva la que más favorezca al trabajador.

Por lo tanto, puede establecerse que las prestaciones de los trabajadores en los Organismos Públicos Descentralizados pueden enumerarse de la siguiente manera: Toda vez que los descansos por jornada no se encuentran regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, deberá acudirse en primer término a las Condiciones Generales de Trabajo. Si dichas condiciones tampoco hacen referencia los descansos durante la jornada, el trabajador tiene derecho a exigir jurisdiccionalmente la declaración y el cumplimiento del mismo.

En cuanto al descanso semanal no existe gran diferencia entre la ley federal del trabajo y la letra de los trabajadores al servicio del estado, razón por la que se puede concluir que todo trabajador de un organismo público descentralizado tiene derecho descansar un día a la semana, cuando menos y será, una disposición convencional como podría ser, la derivada de las condiciones generales de trabajo, las que concedan al trabajador otro u otros días de descanso adicionales.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados tienen derecho a disfrutar de 20 días al año en dos períodos de diez días cada uno, según lo establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aún cuando la Ley Federal del Trabajo del trabajo prevea un término menor, y toda vez que este es progresivo, en caso de rebasarse los 20 días, lo cual ocurriría en al concluir el vigésimo tercer año de servicios, en que de conformidad con el artículo 76 de dicho ordenamiento, le correspondería al trabajador 22 días de vacaciones, podría exigirse ante las autoridades correspondientes.

La prima vacacional, también resulta superior en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por tanto los trabajadores de los organismos públicos descentralizados tienen derecho a percibir una prima equivalente al 30% del salario devengado durante el periodo de vacaciones, lo que resulta similar en el caso del aguinaldo que asciende a cuarenta días de salario diario, que en el caso del Apartado "A" resulta de tan sólo 15 días de salario diario.

La prima quinquenal, también es una prestación a que tienen derecho los trabajadores al servicio de los Organismos Públicos Descentralizados, en primer lugar porque se trata de una prestación contemplada en el manual de percepciones de la administración pública federal, en segundo lugar porque es una prestación que ya les ha sido otorgada, en consecuencia se trata de

derechos adquiridos. Para los de nuevo ingreso, se estaría en observancia del principio de derecho del trabajo que establece que a trabajo igual, salario y prestaciones iguales. Sobre el particular, se comentó en el capítulo cuarto que esta prestación no debe confundirse con la prima de antigüedad prevista por el artículo 162 de la ley federal del trabajo.

La prima de antigüedad es una prestación que no se encuentra contemplada por la ley federal de los trabajadores al servicio del estado y por tanto, administrativamente no resulta obligatorio para los titulares de los organismos públicos descentralizados, de ahí que su cumplimiento requiere el ejercicio de la acción correspondiente por parte del trabajador interesado ante los tribunales del trabajo.

En cuanto los derechos de preferencia, los trabajadores cuentan con las medidas de protección previstas por la ley federal del trabajo y tienen en todo momento el derecho de acudir a la vía jurisdiccional para hacerlos efectivos, quedando obligada la autoridad laboral a resolver todo conflicto de dicha naturaleza en forma favorable para el trabajador.

Por lo anterior, puede concluirse que los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados tienen derecho a todas las prestaciones inherentes a

la Ley Federal del Trabajo y cuando sean superiores las de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstas serán las que resulten aplicables, por la razón que se explicó anteriormente para la prima quinquenal, en relación con los derechos adquiridos y el principio de salario y prestaciones iguales para trabajos iguales.

No obstante lo anterior en el caso de las prestaciones no contempladas en el Apartado "A", los trabajadores de las entidades paraestatales de mérito, deberán acudir ante las autoridades del trabajo a exigir el cumplimiento de las obligaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo cuando régimen previsto para el Organismo de que se trate sea el del Apartado "B", ya que como se ha dicho, éstos no pueden aplicar por sí mismos la jurisprudencia que considera inconstitucional dicha práctica, estableciendo para éstos el régimen del Apartado "A" del artículo 123º constitucional.



## CONCLUSIONES

*PRIMERA.- El Derecho de/ Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones que surgen entre quienes prestan un servicio personal subordinado y la persona en lo individual o jurídica colectiva, de derecho público o de derecho privado que lo recibe, así como las autoridades y los procedimientos tendientes a su aplicación, con la finalidad de conseguir el equilibrio y la justicia social.*

*SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser un Derecho Protector e irrenunciable, lo cual significa la ineficacia de cualquier hecho ó acto que entrañe la renuncia de algún derecho del trabajador, además de que las normas deben interpretarse, en caso de duda, en beneficio del trabajador.*

*TERCERA.- Del Artículo 123º Constitucional, se desprenden dos regímenes laborales, uno del Apartado "A", para los trabajadores en general y, el del Apartado "B" para el trabajo en los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.*

*CUARTA.- La Administración Pública se divide en Centralizada y Paraestatal, integrándose la primera por la Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Consejería Jurídica de la Presidencia y Departamentos Administrativos, mientras que la segunda se compone de los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos públicos.*

*QUINTA.- La Ley Orgánica de la Administración Pública, deja a elección del Congreso o al Titular del Ejecutivo, en la ley o decreto de creación de un Organismo Público Descentralizado, según sea el caso, el régimen laboral a que quedará sometido.*

***SEXTA.-*** *Los inclusión del los Organismos Públicos Descentralizados en el Apartado "B" es inconstitucional debido a las siguientes razones:*

- A)*** *Facultades del Congreso de la Unión.*
  
- B)*** *Naturaleza Jurídica de los Organismos Públicos Descentralizados.*
  
- C)*** *Facultades del Presidente de la República; y*
  
- D)*** *Concepto de Empresa Pública.*

***SÉPTIMA.-*** *El congreso de la Unión si bien es cierto, tiene facultades para legislar en materia de trabajo, también lo es que dichas facultades no pueden ir más allá de lo previsto por el mismo orden constitucional, luego en el caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se excedió en sus facultades al contravenir los dispuesto en el Apartado "B" del Artículo 123º Constitucional que rige solamente para el trabajo en los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.*

*OCTAVA.- Los Organismos Públicos Descentralizados no forman parte de los Poderes de la Unión, toda vez que aún cuando pertenezcan a la Administración Pública Federal, no son parte del Ejecutivo, que se integra exclusivamente con la Presidencia de la República y la administración centralizada. Ello, en virtud de que el Presidente, ejerce sus atribuciones por conducto de la Administración Activa o Centralizada y a través de éstos, lleva a cabo la intervención que constitucional y legalmente le corresponde en la operación de la Administración Paraestatal, razón por la que solamente la primera puede formar parte del Ejecutivo.*

*NOVENA.- El presidente de la República ejerce actos de autoridad, es decir con "Imperium", es decir despliega el poder del Estado; sin embargo, también tiene la obligación de llevar a cabo programas relacionados con la salud, educación, etcétera sin que se requiera dicho poder estatal, lo cual puede encargarse a los Organismos Públicos Descentralizados.*

*DÉCIMA.- La Jurisprudencia 1/96 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si bien declaró inconstitucional el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho criterio resulta insuficiente para lograr una aplicación eficaz del Apartado "A-" del*

*Artículo 123º Constitucional al trabajo en los Organismos Públicos Descentralizados de la Federación, toda vez que la jurisprudencia no puede derogar o abrogar a una ley, de ahí que los diversos ordenamientos que equiparan a dichas entidades con órganos de la administración pública centralizada, aún resulten vigentes y por tanto, obligatorios para los funcionarios encargados de su aplicación.*

*DÉCIMA PRIMERA.- Por lo anterior, se colige que efectivamente los trabajadores de los Organismos Públicos Descentralizados, tienen derecho a las prestaciones que se derivan del Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, empero su aplicación se encuentra a cargo de las autoridades jurisdiccionales, al menos, en tanto no se realice una reforma integral en el sistema jurídico laboral de nuestro país, que siguiendo el criterio de la Corte, lo disponga expresamente. Por lo anterior, para que los trabajadores que actualmente se encuentran regidos por el Apartado "B" puedan acceder a los derechos que se desprenden del Apartado "A", deberán ejercitar la acción correspondiente ante las autoridades del trabajo.*

*DÉCIMA SEGUNDA.- Efectivamente, mientras no se reforme la Constitución, para incluir a los Organismos Descentralizados en el Apartado "B" o bien, en tanto no se diga expresamente que serán parte del Apartado "A" y todas las normas jurídicas se adecuen a dicha disposición, el régimen laboral de éstos trabajadores seguirá siendo ambiguo, no sólo en perjuicio de los trabajadores, sino también en detrimento del patrimonio de los referidos organismos, que a final de cuentas se conforma por recursos públicos.*

*DÉCIMA TERCERA.- Los trabajadores de las entidades paraestatales regidas por el Apartado "B" tendrán derecho a conservar sus prestaciones individuales en cuanto sean superiores a las previstas por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de tratarse de derechos adquiridos. Para los de nuevo ingreso se deben otorgar dichas prestaciones atendiendo al principio protector y de igualdad en el trabajo, además de tener derecho a las prestaciones que no existiendo en el régimen laboral burocrático, sí se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.*

## BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 9ª Ed. Porrúa, México, 1990.
2. ACOSTA, Romero Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995.
3. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jaris, México, 1942.
4. COLMENARES, Ismael et al. La Conquista del poder por la Burguesía Liberal, Ed. Quinto Sol, México, 1990.
5. DÁVALOS Morales, José. Derecho Colectivo de Trabajo,\_Apuntes Inéditos.
6. DÁVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I, 8ª ed., Porrúa, México, 1998.
7. DE BUEN Lozano, Nestor *et al.* Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Academia Iberoamericana del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.
8. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, 4ª ed., Porrúa, México, 1981.
9. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª ed., Tomo I, Porrúa, México, 1961.
11. DÍAZ, Lilia. El Liberalismo Militante, Historia General de México. Volumen 2, El Colegio de México, 1998.
12. ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo II, ed. facsimilar, Cardenas Editores, México, 1979.
13. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, 16ª ed., Porrúa, México, 1975.
14. GARCÍA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 31ª ed., Editorial Porrúa, México, 1980.
15. KRAUZE, Enrique. Siglo de Caudillos: Biografía Política de México (1810-1910), Editorial Tusquets, Barcelona, 1994.
16. LOZANO Noriega, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil Contratos, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C., México, 1994.
17. MORALES Paulín, Carlos. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995.
18. MORALES, Martínez Rafael. Derecho Administrativo 3º y 4º cursos, 2ª. ed, Editorial Oxford, México, 1997.
19. SERRA Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, 3ª ed., Porrúa, México, 1965.
20. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1972.
21. TURNER, John. La Huelga de Cananea, Nueva Historia Temática de México, Tomo III, Editorial Planeta, México, 1992.



## LEGISLACIÓN Y NORMATIVIDAD

1. **Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (1857)**, Imprenta del Gobierno Federal, México, 1911.
2. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, promulgada el 5 de febrero de 1917, <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>
3. **Ley Federal del Trabajo**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970.  
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/129/default.htm?s=>
4. **Diario de Debates del Congreso de la Unión**, México, 12 de Diciembre de 1963.
5. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963.  
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/112/default.htm?s=>
6. **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de diciembre de 1976.  
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/161/default.htm?s=>
7. **Ley Federal de las Entidades Paraestatales**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de mayo de 1986.  
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/111/default.htm?s=>
8. **Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California**, Imprenta de D. J. Mª Aguilar , México, 1870.
9. **Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California**, Imprenta de D. J. Díaz de León , México, 1884.

10. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), 2002-2004.

<http://www.stunam.org.mx/contratocolectivo.htm>

11. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos por sí y en representación de PEMEX-Exploración y Producción, PEMEX-Refinación, PEMEX-gas y Petroquímica Básica, y PEMEX-Petroquímica, 2001-2003, S.T.P.R.M., México, 2001.

12. Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Teléfonos de México, S. A. de C. V. y el Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, 2000-2002.

<http://www.strm.org.mx/indexa.htm>

13. Condiciones Generales de Trabajo del Sector Salud, 2002-2004.

<http://www.aquascalientes.gob.mx/lsea/contraba.htm>

14. Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Energía, 2001-2003, Sener, México, 2001.

15. Condiciones Generales de Trabajo del INEGI, 2001-2003, INEGI, México, 2001.

## ANEXO 1

Jueves 14 de agosto de 2003

DIARIO OFICIAL

(Primera Sección) 6

esta dependencia y que le fue reenviado al Banco de México mediante oficio DGBA/RBM/240/2003 del 26 de marzo del presente año.

Sobre el particular, después de escuchar las opiniones vertidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y el Banco de México, así como los argumentos propios, los cuales consisten en considerar que es positiva la permanencia de este grupo financiero en el sistema financiero del país, así como que, conforme al nuevo régimen establecido en la Ley de Sociedades de Inversión, publicada en el **Diario Oficial de la Federación** el 4 de junio de 2001, las casas de bolsa y las instituciones de crédito no pueden realizar directamente las actividades que les están permitidas a las sociedades operadoras de sociedades de inversión, y que, en su caso, tales actividades deben ajustarse a lo establecido en la Sección II del Capítulo Sexto de la Ley de Sociedades de Inversión.

Adicionalmente, que en las reformas a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, publicadas en el **Diario Oficial de la Federación** el 4 de junio de 2001, se adicionó el artículo 7o. de dicho ordenamiento legal, a efecto de prever que las sociedades operadoras de sociedades de inversión se encuentren ~~consideradas entre los tipos de~~ entidades financieras con las que se podrá formar un grupo financiero.

En virtud de lo anterior, esta Secretaría en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 6o. fracción XXIV del Reglamento Interior de esta Secretaría y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, autoriza a Grupo Financiero GBM, S.A. de C.V., para que incorpore a Operadora GBM, S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Sociedades de Inversión, debiendo presentar, en un plazo de dos meses contado a partir del día siguiente a la notificación del presente oficio:

1) El Primer Testimonio por el que se protocolicen los acuerdos correspondientes a la incorporación de que se trata, así como los correspondientes a la reforma integral, a excepción del Artículo Séptimo de los Estatutos Sociales de ese propio Grupo Financiero y a la celebración de un nuevo Convenio Único de Responsabilidades, para su aprobación de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras. Asimismo, el Primer Testimonio por el que se protocolice el nuevo Convenio Único de Responsabilidades.

2) La documentación que acredite que se ha efectuado la transmisión de las acciones representativas del capital social de Operadora GBM, S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Sociedades de Inversión, en términos de la legislación mercantil, así como que GBM Grupo Bursátil Mexicano, S.A. de C.V., Casa de Bolsa ha recibido el pago de las propias acciones.

La presente autorización queda sujeta a la condición resolutoria de que se omita presentar a esta Secretaría cualquiera de los requerimientos mencionados en los numerales 1) y 2) anteriores, dentro del plazo a que se refiere el último párrafo de la hoja número 2 del presente Oficio.

La Dirección General de Banca y Ahorro tomará en su momento debida nota del cumplimiento de la condición que se establece en el párrafo precedente.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 6 de mayo de 2003.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **José Francisco Gil Díaz**- Rúbrica.

(R.- 182858)

**RELACION de entidades paraestatales de la Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Con fundamento en los artículos 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1o., 3o. y 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1o., 2o., 3o. y 12 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 3o. de su Reglamento, y 10 fracción X ter del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se procede a la publicación de la siguiente:

**RELACION DE ENTIDADES PARAESTATALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL****ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS****SECRETARIA DE GOBERNACION**

1. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
2. Talleres Gráficos de México

**SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL**

3. Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

**SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO**

4. Casa de Moneda de México
5. Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
6. Financiera Rural
7. Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas
8. Instituto para la Protección al Ahorro Bancario
9. Lotería Nacional para la Asistencia Pública
10. Pronósticos para la Asistencia Pública
11. Servicio de Administración y Enajenación de Bienes

**SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL**

12. Comisión Nacional de las Zonas Áridas
13. Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra
14. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores

**SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES**

15. Comisión Nacional Forestal
16. Forestal Vicente Guerrero (en proceso de desincorporación)
17. Instituto Mexicano de Tecnología del Agua
18. Productos Forestales Mexicanos (en proceso de desincorporación)

**SECRETARIA DE ENERGIA**

19. Comisión Federal de Electricidad
20. Instituto de Investigaciones Eléctricas
21. Instituto Mexicano del Petróleo
22. Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares
23. Luz y Fuerza del Centro
24. Pemex-Exploración y Producción
25. Pemex-Gas y Petroquímica Básica
26. Pemex-Petroquímica
27. Pemex-Refinación
28. Petróleos Mexicanos

**SECRETARIA DE ECONOMIA**

29. Centro Nacional de Metrología
  30. Consejo de Recursos Minerales
  31. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
- SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACION
32. Colegio de Postgraduados
  33. Compañía Nacional de Subsistencias Populares (en proceso de desincorporación)
  34. Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias
  35. Productora Nacional de Biológicos Veterinarios
  36. Productora Nacional de Semillas
- SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES
37. Aeropuertos y Servicios Auxiliares
  38. Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos
  39. Ferrocarriles Nacionales de México (en proceso de desincorporación)
  40. Servicio Postal Mexicano
  41. Telecomunicaciones de México
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
42. Centro de Enseñanza Técnica Industrial
  43. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional
  44. Colegio de Bachilleres
  45. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
  46. Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional
  47. Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos
  48. Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas
  49. Consejo Nacional de Fomento Educativo
  50. Fondo de Cultura Económica
  51. Instituto Mexicano de Cinematografía
  52. Instituto Mexicano de la Juventud
  53. Instituto Mexicano de la Radio
  54. Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
  55. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos
  56. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
  57. Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional
- SECRETARIA DE SALUD
58. Hospital General de México
  59. Hospital General "Dr. Manuel Gea González"
  60. Hospital Infantil de México Federico Gómez
  61. Instituto Nacional de Cancerología

62. Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez  
 63. Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán  
 64. Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias  
 65. Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez  
 66. Instituto Nacional de Pediatría  
 67. Instituto Nacional de Perinatología  
 68. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz  
 69. Instituto Nacional de Salud Pública  
 70. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia  
 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 71. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos  
 PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA  
 72. Instituto Nacional de Ciencias Penales  
 CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA  
 73. Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial  
 74. Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California  
 75. Centro de Investigación en Química Aplicada  
 76. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social  
 77. El Colegio de la Frontera Sur  
 78. Instituto de Investigaciones "Dr. José María Luis Mora"  
 79. Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica  
 ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS NO SECTORIZADOS  
 80. Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte  
 81. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas  
 82. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología  
 83. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado  
 84. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores  
 85. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública  
 86. Instituto Mexicano del Seguro Social  
 87. Instituto Nacional de las Mujeres

SUBTOTAL: 87.

## EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA

## SECRETARIA DE GOBERNACION

88. Notimex, S.A. de C.V.  
 89. Periódico El Nacional, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

## SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

90. Agroasemex, S.A.

91. Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. (en proceso de desincorporación)
  92. Banco de Crédito Rural del Centro, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  93. Banco de Crédito Rural del Centro-Norte, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  94. Banco de Crédito Rural del Centro-Sur, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  95. Banco de Crédito Rural del Golfo, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  96. Banco de Crédito Rural del Istmo, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  97. Banco de Crédito Rural del Noreste, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  98. Banco de Crédito Rural del Noroeste, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  99. Banco de Crédito Rural del Norte, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  100. Banco de Crédito Rural del Occidente, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  101. Banco de Crédito Rural del Pacífico-Norte, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  102. Banco de Crédito Rural del Pacífico-Sur, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  103. Banco de Crédito Rural Peninsular, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  104. Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.
  105. Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.
  106. Banco Nacional de Comercio Interior, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  107. Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  108. Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C.
  109. Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.
  110. Exportadores Asociados, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)
  111. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. (en proceso de desincorporación)
  112. Nacional Financiera, S.N.C.
  113. Ocean Garden Products, Inc. (en proceso de desincorporación)
  114. Productora de Cospeles, S.A. de C.V.
  115. Servicios de Almacenamiento del Norte, S.A. (en proceso de desincorporación)
  116. Sociedad Hipotecaria Federal, S.N.C.
  117. Terrenos de Jáltipan, S.A. (en proceso de desincorporación)
- SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL
118. Diconsa, S.A. de C.V.
  119. Incobusa, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)
  120. Liconsa, S.A. de C.V.
- SECRETARIA DE ENERGIA
121. Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V.
  122. I.I.I. Servicios, S.A. de C.V.
  123. Instalaciones Inmobiliarias para Industrias, S.A. de C.V.
  124. P.M.I. Comercio Internacional, S.A. de C.V.
  125. Petroquímica Camargo, S.A. de C.V.

126. Petroquímica Cangrejera, S.A. de C.V.

127. Petroquímica Cosoleacaque, S.A. de C.V.

128. Petroquímica Escolín, S.A. de C.V.

129. Petroquímica Morelos, S.A. de C.V.

130. Petroquímica Pajaritos, S.A. de C.V.

131. Petroquímica Tula, S.A. de C.V.

132. Terrenos para Industrias, S.A. (en proceso de desincorporación)

#### SECRETARIA DE ECONOMIA

133. Exportadora de Sal, S.A. de C.V.

134. Transportadora de Sal, S.A. de C.V.

#### SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACION

135. Bodegas Rurales Conasupo, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

136. Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.

#### SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

137. Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.

138. Administración Portuaria Integral de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.

139. Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.

140. Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.

141. Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

142. Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.

143. Administración Portuaria Integral de Manzanillo, S.A. de C.V.

144. Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

145. Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.

146. Administración Portuaria Integral de Puerto Madero, S.A. de C.V.

147. Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

148. Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.

149. Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.

150. Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

151. Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

152. Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.

153. Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

154. Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, S.A. de C.V. (en proceso de desincorporación)

155. Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.

156. Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

157. Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

#### SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

158. Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.

159. Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana, S.A. de C.V.



- 160. Educal, S.A. de C.V.
- 161. Estudios Churubusco Azteca, S.A.
- 162. Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.
- 163. Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.

## SECRETARIA DE SALUD

- 164. Centros de Integración Juvenil, A.C.
- 165. Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.

## SECRETARIA DE TURISMO

- 166. Consejo de Promoción Turística de México, S.A. de C.V.
- 167. FONATUR-BMO, S.A. de C.V.
- 168. Nacional Hoteiera de Baja California, S.A. de C.V.
- 169. Recro-Mex, S.A. de C.V.
- 170. Terrenos Recreo, S.A. de C.V.

## CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

- 171. Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.
- 172. Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C.
- 173. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
- 174. Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.
- 175. Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.
- 176. Centro de Investigación y Asesoría Tecnológica en Cuero y Calzado, A.C.
- 177. Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.
- 178. Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.
- 179. Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.
- 180. Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.
- 181. Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.
- 182. CIATEQ, A.C., Centro de Tecnología Avanzada
- 183. Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.
- 184. El Colegio de la Frontera Norte, A.C.
- 185. El Colegio de Michoacán, A.C.
- 186. El Colegio de San Luis, A.C.
- 187. Instituto de Ecología, A.C.
- 188. Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C.

SUBTOTAL: 101.

## FIDEICOMISOS PUBLICOS

## SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL

- 189. Fideicomiso para Construcciones Militares

## SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

190. Fideicomiso Liquidador de Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito (en proceso de desincorporación)
191. Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural
192. Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura
193. Fondo de Garantía y Fomento para las Actividades Pesqueras
194. Fondo de Operación y Financiamiento Bancario a la Vivienda
195. Fondo Especial de Asistencia Técnica y Garantía para Créditos Agropecuarios
196. Fondo Especial para Financiamientos Agropecuarios

## SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL

197. Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares
198. Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías

## SECRETARIA DE ECONOMIA

199. Fideicomiso de Fomento Minero

## SECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACION

200. Fideicomiso de Riesgo Compartido
201. Fondo de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero

## SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

202. Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional
203. Fideicomiso para la Comisión Nacional de Caminos Alimentadores y Aeropistas (en proceso de desincorporación)

## SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

204. Fideicomiso para la Cineteca Nacional

## SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

205. Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores

## SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA

206. Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal

## SECRETARIA DE TURISMO

207. Fondo Nacional de Fomento al Turismo

## CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

208. Fondo de Información y Documentación para la Industria
209. Fondo para el Desarrollo de Recursos Humanos

SUBTOTAL: 21.

TOTAL: 209.

Esta relación se elaboró con la documentación disponible al 5 de agosto de 2003, y no incluye a organismos expresamente previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como autónomos, ni a los referidos en el artículo 3o. de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.

Tampoco incluye a los grupos aeroportuarios y las empresas en las que el Gobierno Federal mantiene participación accionaria, en virtud de los procesos existentes respecto a dicha tenencia.

Finalmente, se advierte que se están llevando a cabo las actividades residuales del proceso de desincorporación de Aseguradora Hidalgo, S.A.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 6 de agosto de 2003.- El Procurador Fiscal de la Federación, Juan Carlos Tamayo Pino.- Rúbrica.

**CIRCULAR 002/2003 ISSSTE-FOVISSTE, Modificaciones a las Reglas Generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

**CIRCULAR 002/2003 ISSSTE-FOVISSTE**

**MODIFICACIONES A LAS REGLAS GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.**

El Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 5o. fracciones I y II y 12 fracciones I, VIII y XVI y 116 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, y

**CONSIDERANDO**

Que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 90 BIS-Q de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, los trabajadores que dejen de estar sujetos a una relación laboral tendrán el derecho de retirar una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta de ahorro para el retiro de su cuenta individual.

Que las Reglas Generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de septiembre de 1994, señalan la documentación con la que deberá contar

el trabajador para acreditar tener el derecho a disponer de los recursos de su cuenta individual, en los términos a que se refiere el artículo 90 BIS-Q de la citada ley, ha tenido a bien expedir las siguientes:

**MODIFICACIONES A LAS REGLAS GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

**UNICA.**- Se modifica la fracción quinta de la regla décima primera de las Reglas Generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores sujetos a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el día 22 de septiembre de 1994, para quedar en los siguientes términos:

"DECIMA PRIMERA.- ...

I. a IV. ...

## ANEXO 2

Viernes 30 de mayo de 2003

DIARIO OFICIAL

(Primera Sección) I

**PODER EJECUTIVO**  
**SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO**

**ACUERDO por el que se expide el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Secretaría de la Función Pública.

JOSE FRANCISCO GIL DIAZ, Secretario de Hacienda y Crédito Público y EDUARDO ROMERO RAMOS, Secretario de la Función Pública, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 123, Apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 31 fracción XXIV y 37 fracciones XVIII y XVIII bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5o. y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; 38 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003; 4o., 6o. y 63 del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; 4 y 5 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 38 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2003, instruye que a más tardar el último día hábil de mayo se deberá publicar en el **Diario Oficial de la Federación**, el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal, hemos tenido a bien expedir el siguiente

**ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL MANUAL DE PERCEPCIONES  
DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL**

**1. Ambito de aplicación**

Las disposiciones contenidas en el presente Manual son aplicables a la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal.

**2. Sujetos del Manual**

Quedan sujetos a las disposiciones del presente Manual, los funcionarios públicos de la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal.

Quedan exceptuados de su aplicación el personal operativo, de base y de confianza, de las dependencias y entidades; el personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano; el personal docente y directivo de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; el personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines; el personal militar de las fuerzas armadas, el personal investigador, así como las personas que presten sus servicios en las dependencias y entidades mediante contrato de servicios profesionales por honorarios.

**3. Responsables de la aplicación del Manual**

Corresponde a los Titulares, Oficiales Mayores o equivalentes, Directores Generales de Recursos Humanos, Directores Generales de Recursos Materiales y Directores Generales de Programación, Organización y Presupuesto de las dependencias y sus equivalentes en las entidades, la aplicación del presente Manual apeándose estrictamente a sus disposiciones.

**4. Definiciones**

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por:

**Administración Pública Federal:** a la Administración Pública Centralizada y Paraestatal.

**Administración Pública Centralizada o dependencias:** a las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, los Tribunales Administrativos y la Presidencia de la República.

**Administración Pública Paraestatal o entidades:** a los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria, incluyendo las sociedades nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales del crédito, instituciones nacionales de seguros e instituciones

nacionales de fianzas, así como los fideicomisos públicos, y las que en términos de lo dispuesto por los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tengan el carácter de entidades de la Administración Pública Federal.

**Aseguradora:** a la Institución de Seguro de que se trate.

**Compensación garantizada:** a la percepción que se otorga al funcionario público de manera regular y fija, en función de la valuación del puesto y del nivel, que incluye el monto que por concepto de prestaciones se otorga a los funcionarios públicos, con excepción de las de seguridad social, las inherentes al puesto, la prima vacacional y la gratificación de fin de año, estas últimas en los montos equivalentes a las de la Administración Pública Centralizada.

**FOVSSSTE:** al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Funcionario público:** a las personas al servicio de la Administración Pública Federal que asumen funciones de iniciativa, decisión y mando con carácter de autoridad y de representatividad de la dependencia o entidad a la que están adscritas y que ocupan los grupos jerárquicos a que se refiere el artículo 38, segundo párrafo del PEF, y que se detallan en su anexo 10, como son: Jefe de Departamento, Subdirector de Área, Director de Área, Director General Adjunto, Director General, Coordinador General, Jefe de Unidad, Oficial Mayor o equivalente, Subsecretario, los puestos homólogos a cada uno de los anteriores, y Secretario de Estado, así como sus equivalentes en las entidades.

**Grado:** al valor que se le da a un puesto de acuerdo con las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.

**Grupo:** al conjunto de puestos con la misma jerarquía.

**ISSSTE:** al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Nivel:** a la escala de percepciones ordinarias relativa a los puestos ordenados en un mismo grado.

**PEF:** al Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2003.

**Percepción Extraordinaria:** a los estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos y pagos equivalentes a los mismos, que se otorgan de manera excepcional a los funcionarios públicos, cuyo otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos de realización futura e incierta y que no forma parte integrante de la percepción ordinaria.

**Percepción Ordinaria:** a los pagos que se cubren a los funcionarios públicos por el desempeño de sus funciones, y que resultan de la suma aritmética de los montos correspondientes al sueldo base y a la compensación garantizada.

**Plaza:** a la posición presupuestaria del analítico que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un funcionario público a la vez y que tiene una adscripción determinada.

**Puesto:** a la unidad impersonal del analítico que describe funciones, implica deberes específicos, delimita jerarquías y autoridad.

**Riesgo:** a la situación que pone en peligro la vida, la salud o integridad física del funcionario público civil o de su familia, directa o indirectamente, como consecuencia de la definición de políticas o toma de decisiones que realice en cumplimiento de sus funciones de seguridad pública o nacional, y que afecten a grupos potencialmente delictivos o, en su caso, a la delincuencia organizada.

**SAR:** al Sistema de Ahorro para el Retiro.

**Secretaría:** a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**SFP:** a la Secretaría de la Función Pública.

**Sistema de compensación:** al conjunto de conceptos en términos brutos, que conforman el total de percepciones monetarias, prestaciones y demás beneficios que se cubren en favor de los funcionarios públicos.

**Sistema de Valuación de Puestos:** al sistema de descripción y valuación de puestos de la Administración Pública Federal, mediante el cual las dependencias y entidades pueden obtener la información necesaria que identifique y describa las características y contenido de un puesto, a fin de contar con los elementos que permitan asignarle un valor y, de esa manera, establecer criterios de comparación que ayuden a definir una política salarial competitiva respecto al mercado laboral y equitativa dentro de la Administración Pública Federal.

**Sueldo base:** a la remuneración que se asigna a los puestos de cada grupo jerárquico, sobre la cual se cubren las cuotas y aportaciones de seguridad social.

**Tabulador de Percepciones Ordinarias:** al instrumento técnico en que se fijan las percepciones ordinarias para los puestos contenidos en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, ajustándose a los límites mínimos y máximos de percepción ordinaria que se fijan en el anexo 10 del PEF; el cual se presenta en el Anexo 1 del presente Manual.

**Herramienta Auxiliar de Pago:** al instrumento técnico emitido por la USC que se utiliza para la determinación de las variables de los grados y niveles de los grupos jerárquicos descritos en el PEF.

**USC:** a la Unidad de Servicio Civil.

#### ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

##### 5. Dependencias

El sistema de compensación para las dependencias, se conforma por:

- Percepción ordinaria;
- Percepción extraordinaria;
- Prestaciones, y
- En su caso, pago por riesgo.

El mencionado sistema de compensación se regirá por lo dispuesto en los numerales 5.1 a 5.4, con las salvedades contenidas en el numeral 5.5 para el caso de los órganos administrativos desconcentrados.

Para todos los efectos, se tomará como base la relación de percepciones, que incluye prestaciones y demás beneficios adicionales, que una vez integradas, hayan sido autorizadas y registradas en la USC.

##### 5.1 Percepción ordinaria

5.1.1 La percepción ordinaria consiste en el ingreso mensual fijo que reciben los funcionarios públicos, que debe cubrirse en periodos no mayores de quince días.

Tanto el sueldo base como la compensación garantizada que les corresponden a los funcionarios públicos en función de su grupo, grado y nivel, son los que se determinan de conformidad con el Tabulador de Percepciones Ordinarias y la Herramienta Auxiliar de Pago. Estos conceptos se cubren, respectivamente, con cargo a las partidas presupuestarias 1103 Sueldo Base y 1509 Compensación Garantizada, del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal.

La compensación garantizada no se considera para el cálculo y pago de las cuotas y aportaciones de seguridad social, ni de la prima vacacional, pero se podrá considerar para el cálculo y pago de la gratificación de fin de año, en los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal.

5.1.2 Será responsabilidad de las dependencias retener y enterar los impuestos de los funcionarios públicos, de conformidad con las disposiciones aplicables.

5.1.3 Para efectos del presente Manual y la aplicación del Tabulador de Percepciones Ordinarias, se establecen nueve grupos jerárquicos, así como los puestos y percepciones que corresponden a los Enlaces y al Presidente de la República descritos en el anexo 10 del PEF.

Cada uno de los grupos jerárquicos contenidos en la Herramienta Auxiliar de Pago para la aplicación del Tabulador de Percepciones Ordinarias, se divide en tres grados y cada grado a su vez, se divide en niveles.

De acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos de la Administración Pública Federal, estos grados se definen como mínimo (A), medio (B) y máximo (C), en los cuales se ubican los puestos, basado en las habilidades, la capacidad de solución de problemas y las responsabilidades requeridas para desarrollar las funciones.

5.1.4 Los importes que se apliquen a los funcionarios públicos, de conformidad con el Tabulador de Percepciones Ordinarias y la Herramienta Auxiliar de Pago, no podrán ser modificados en tanto la USC no emita nuevos tabuladores.

5.1.5 La SFP dictaminará y autorizará en materia organizacional, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría, los movimientos de conversión de plazas de manera compensada, cuando los puestos, de acuerdo con el Sistema de Valuación de Puestos, se encuentren subvaluados y dichos movimientos se realicen de conformidad con lo dispuesto en el PEF y el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal.

5.1.6 Los movimientos de revaluación, renovación, conversión de puestos y plazas y en general los procesos de modificación de estructura organizacional que lleven a cabo las dependencias, se realizarán siempre y cuando:

- Sea mediante movimientos compensados que no incrementen el presupuesto regularizable de servicios personales;
- Se cuente con suficiencia presupuestaria en el Capítulo 1000 "Servicios Personales";
- No se incremente el número total de plazas autorizadas, y
- Se realicen de conformidad con el Sistema de Valuación de Puestos en los casos que corresponda.

5.1.6.1 La creación de plazas que lleven a cabo las dependencias, se realizará siempre y cuando cuenten con los recursos previstos de origen para tal efecto en sus respectivos presupuestos autorizados en servicios personales.

5.1.6.2 Lo dispuesto en los numerales 5.1.6 y 5.1.6.1, se deberá llevar a cabo observando lo dispuesto en el PEF, el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, y las disposiciones que al efecto emita la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría.

5.1.7 Bajo la responsabilidad de los Oficiales Mayores o equivalentes, los funcionarios públicos podrán ocupar un puesto de diferente grupo, siempre y cuando exista la plaza vacante que corresponda y el funcionario público cumpla con el perfil del puesto de conformidad con la Norma que Establece el Sistema de Descripción y de Valuación de Puestos de la Administración Pública Federal.

5.1.7.1 Los funcionarios públicos podrán ocupar un grado o nivel diferente, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el numeral 5.1.6 y se registre, en el ámbito de su competencia, ante la SFP de conformidad con lo dispuesto en la materia.

5.1.7.2 El cambio de grupo corresponde al movimiento vertical hacia un puesto de responsabilidad, percepciones y jerarquía diferentes.

El cambio de grado representa el movimiento vertical hacia un puesto con responsabilidad y percepciones diferentes, sin que ello implique mayor jerarquía.

El cambio de nivel es el incremento salarial que no implica mayor responsabilidad o jerarquía.

5.1.8 El personal de nuevo ingreso a la dependencia, podrá ocupar el puesto de la plaza vacante con el grupo, grado y nivel que la SFP tenga registrado.

Para efectos del párrafo anterior, los Oficiales Mayores o equivalentes bajo su responsabilidad, podrán determinar un nivel diferente al registrado ante la SFP, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el numeral 5.1.6 y se registre ante la SFP de conformidad con lo dispuesto en la materia.

### 5.2 Percepciones extraordinarias

Las percepciones extraordinarias, se cubrirán a los funcionarios públicos de conformidad con lo dispuesto en la normatividad específica emitida por la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría.

### 5.3 Prestaciones

5.3.1 Para los efectos de este Manual, las prestaciones son los beneficios adicionales a la percepción ordinaria que reciben los funcionarios públicos, en razón del nivel, grado y grupo al que pertenezcan. Dichas prestaciones podrán ser modificadas por la Secretaría, de conformidad con el marco jurídico aplicable y se sujetarán en todo momento a los presupuestos y a las disposiciones normativas que establezca el PEF.

En el Anexo 2 se describen las prestaciones establecidas y autorizadas, susceptibles de otorgarse a los funcionarios públicos, de acuerdo al nivel, grado y grupo al que pertenezcan.

Estas prestaciones se clasifican en:

- seguridad social;
- económicas;
- seguros, e
- inherentes al puesto.

5.3.1.1 Las prestaciones de seguridad social son los beneficios que reciben los funcionarios públicos, de conformidad con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

5.3.1.2 Las prestaciones económicas son las que reciben los funcionarios públicos conforme a la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento y, acuerdos del Ejecutivo Federal, cuyas previsiones se contienen en el PEF.

Las prestaciones económicas consisten en: prima quinquenal, prima vacacional, gratificación de fin de año, pagas de defunción y ayuda para despensa.

a) La prima quinquenal es un complemento a la percepción ordinaria que se otorga en razón de la antigüedad, a los funcionarios públicos, por cada cinco años de servicios efectivos prestados en el Gobierno Federal hasta llegar a veinticinco años.

Esta prestación se cubre mensualmente de la siguiente manera:

\$46.00, de 5 a menos de 10 años;

\$55.00, de 10 a menos de 15 años;

\$82.00, de 15 a menos de 20 años;

\$109.00, de 20 a menos de 25 años, y

\$136.00 de 25 años en adelante.



b) La prima vacacional es el importe que reciben los funcionarios públicos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los dos periodos vacacionales a que tienen derecho anualmente.

Dichos periodos vacacionales consisten en 10 días hábiles cada uno de ellos, sujetos a los calendarios previamente establecidos y de acuerdo a las necesidades del servicio.

Esta prima equivale al 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales, a los funcionarios públicos que hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivo en el Gobierno Federal. Esta prima se cubrirá conforme al calendario que para tales efectos establezca la dependencia.

c) La gratificación de fin de año se otorga a los funcionarios públicos, en los términos del Decreto Presidencial que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal anualmente, debiéndose pagar un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

d) La paga de defunción es una prestación de carácter económico para sufragar los gastos por concepto de sepelio, inhumación o cremación que se hayan realizado con motivo del fallecimiento de los funcionarios públicos.

Dicha prestación consiste en el pago de hasta cuatro meses de la última percepción ordinaria mensual, de conformidad con los artículos 36 y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y demás disposiciones aplicables en la materia.

e) La ayuda para despensa es un beneficio para la economía de los funcionarios públicos, establecido de conformidad con el Acuerdo Presidencial del 15 de septiembre de 1982. El monto de esta prestación es de \$77.00 mensuales.

5.3.1.3 Los seguros son beneficios adicionales que se otorgan a todos los grupos jerárquicos a que se refiere este Manual. Estas prestaciones las establece el Ejecutivo Federal en consideración a las necesidades de los funcionarios públicos, con el fin de coadyuvar a su estabilidad económica y al bienestar de su familia. Estos seguros protegen a los funcionarios públicos en materia de vida, incapacidad total y permanente, baja del servicio, gastos médicos mayores y separación individualizada.

a) El seguro institucional es un beneficio que otorga el Ejecutivo Federal a los funcionarios públicos, que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos, con el que se garantiza su seguridad y la de su familia, mediante el pago de una suma asegurada básica que consiste en un pago de 40 meses de percepción ordinaria.

Las dependencias cubren el pago de la prima correspondiente a la suma asegurada básica, la cual equivale al 1.7% de la percepción ordinaria del funcionario público. La suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser potenciada por el funcionario público a 74, 91 o 108 meses de percepción ordinaria, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1, 1.5 o 2% de su percepción ordinaria, respectivamente.

b) El seguro colectivo de retiro es un beneficio económico en favor de los funcionarios públicos que causen baja o se jubilen en los términos que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio. Este apoyo consiste en el otorgamiento de una suma asegurada que va de \$12,000.00 a \$25,000.00 de acuerdo a los años de servicio. Las primas mensuales de este seguro son de \$7.90 con cargo a los funcionarios públicos y de \$13.49 que cubre el Ejecutivo Federal.

c) El seguro de gastos médicos mayores es un beneficio que cubre a los funcionarios públicos, así como a su cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.

La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del nivel del funcionario público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos son cubiertas por la Secretaría, por disposición del Ejecutivo Federal.

El funcionario público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar la prima que corresponda, de conformidad con lo establecido en la Póliza del Seguro que al efecto se expida.

La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores y hasta 1,000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, mediante el pago de la prima por parte del funcionario público, que al efecto determine la Aseguradora.

d) El seguro de separación individualizado es un beneficio establecido en favor de los funcionarios públicos, que otorga el Ejecutivo Federal, con la finalidad de fomentar el ahorro de los funcionarios públicos en activo y proporcionar una seguridad económica, en tanto se reincorporan, en su caso, al mercado laboral, ante la eventualidad de su separación del servicio público.

Para el seguro a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2, 4, 5 o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público que se incorpore al mismo, según corresponda por concepto de aportación ordinaria que éste elija.

**5.3.1.4 Las prestaciones inherentes al puesto son los apoyos económicos** o en especie que se otorgan en función del grupo al que pertenezcan los funcionarios públicos y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Estas prestaciones se sujetarán en todo momento a las disposiciones que se establezcan en el PEF.

En ningún caso, este tipo de prestaciones podrá otorgarse a las personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicios profesionales por honorarios.

Estos apoyos consisten en:

a) La asignación de uno o más vehículos conforme se establece en el Anexo 2 del presente Manual o, en su caso, el apoyo económico para los gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo del servidor público que use en el desempeño de sus funciones, de conformidad con lo que establecen los "Lineamientos para la aplicación del apoyo económico para los gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo propiedad del servidor público que use en el desempeño de sus funciones", de fecha 10 de enero de 2003 y las disposiciones complementarias contenidas en el oficio número 308-A.-0212 de fecha 28 de marzo de 2003, emitidos por la USC.

Los vehículos para la prestación de los servicios generales y de apoyo, en ningún momento deberán ser asignados a un funcionario público en particular y deberán de pernoctar en las instalaciones de la dependencia o entidad.

b) La asignación de radiocalizador o radiocomunicador y teléfono celular, conforme a lo establecido en el Anexo 2 del presente Manual.

Los Oficiales Mayores o equivalentes podrán autorizar el servicio de telefonía celular a otros funcionarios públicos distintos a los señalados anteriormente, siempre y cuando sea estrictamente indispensable para el desempeño de sus funciones, teniendo presente que las erogaciones por éste concepto se deben de reducir al mínimo.

El servicio de radiocalización y radiocomunicación sólo podrá asignarse a los funcionarios públicos que, por acuerdo de los Oficiales Mayores o equivalentes, lo requieran en virtud de sus actividades.

Los Oficiales Mayores o equivalentes, en función de la disponibilidad presupuestaria, podrán asignar computadoras personales portátiles a los funcionarios públicos que lo requieran en virtud de sus actividades.

c) Los gastos para alimentación de funcionarios públicos, los cuales están sujetos a criterios de austeridad, racionalidad y transparencia, en los términos del Anexo 2 del presente Manual.

Las erogaciones por este concepto estarán limitadas a eventos relacionadas con la función que se tiene encomendada, siempre que éstos se realicen fuera de las instalaciones y se sujetarán en todo momento a las disposiciones de austeridad y racionalidad que, en su caso, se establezcan conforme a los presupuestos aprobados y a las limitaciones normativas indicadas.

Los Oficiales Mayores o equivalentes podrán autorizar gastos de alimentación eventualmente, a funcionarios públicos distintos a los señalados anteriormente, siempre y cuando sea indispensable para el desempeño de sus funciones.

d) Asistencia legal, que se proporcionará con sujeción a los criterios de austeridad, en los términos del Anexo 2 del presente Manual. La asistencia legal estará limitada a eventos relativos a la función encomendada al funcionario público.

Los apoyos a que se refieren los incisos a) al c) se otorgan sólo a los funcionarios públicos que ocupan algún puesto comprendido dentro de los grupos jerárquicos del L al G. La asistencia legal prevista en el inciso d) se otorga a los grupos jerárquicos del O al G.

**5.3.2** La USC, con sujeción a la disponibilidad *presupuestaria de las dependencias y de acuerdo con las medidas que establezcan las disposiciones generales en materia de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria*, podrá autorizar, excepcionalmente y, siempre y cuando así se justifique, el otorgamiento de prestaciones en favor del personal de enlace homólogos a funcionarios públicos.

Los titulares de las dependencias, serán responsables de realizar los actos necesarios para que los funcionarios públicos al servicio de éstas, queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones, con excepción de las de seguridad social y protección al salario, contenidas en las condiciones generales de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, reglamentos de prestaciones o cualquier documento normativo análogo.

El incumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, se sujetará a las disposiciones que establece la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

#### **5.4 Pago por riesgo**

Es la compensación económica adicional que sobre la percepción ordinaria mensual se asigna a diversos funcionarios públicos que se encuentran registrados en la SFP y de conformidad con lo dispuesto en el PEF y las disposiciones que al efecto emita la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría.

#### **5.5 Organos administrativos desconcentrados**

**5.5.1** El sistema de compensación de los órganos administrativos desconcentrados a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias, con las salvedades que se señalan en los numerales 5.5.2 a 5.5.4.

**5.5.2** Lo dispuesto en el inciso a) del numeral 5.3.1.3 es aplicable, con la salvedad de que la potenciación del seguro institucional, en cuanto al porcentaje adicional a cargo del funcionario público y la cobertura en número de meses, se sujetará a los términos convenidos directamente por cada uno de los órganos administrativos desconcentrados con la Aseguradora y se establecerá mediante la firma de convenio.

**5.5.3** Lo dispuesto en el inciso b) del numeral 5.3.1.3 relativo al seguro colectivo de retiro, será aplicable sólo a los órganos administrativos desconcentrados apoyados presupuestariamente en servicios personales. En el caso de los órganos no apoyados presupuestariamente, la prestación se sujetará a los términos convenidos directamente por cada uno de los órganos con la Aseguradora, siempre y cuando se

cuenta con los recursos correspondientes, los que deberán preverse en su presupuesto y sin que se rebase el monto de la prima mensual a cargo del Ejecutivo Federal, a que se refiere el numeral indicado.

5.5.4 Los seguros de gastos médicos mayores y de separación individualizado, podrán contratarse directamente con la Aseguradora, previa autorización de la Secretaría, bajo el esquema contenido en los incisos c) y d) del numeral 5.3.1.3, siempre y cuando se cuente con los recursos correspondientes, mismos que deberán preverse en su presupuesto.

#### ADMINISTRACION PUBLICA PARAESTATAL

##### 6. Entidades

6.1 Las entidades deberán sujetarse a lo dispuesto en el apartado 5 de este Manual, con excepción del numeral 5.3.1.4 inciso d), y con las salvedades señaladas en los apartados 7 a 9 del mismo ordenamiento.

6.2 Los titulares de las entidades, independientemente del régimen laboral que las regule, serán responsables de realizar los actos necesarios para que los funcionarios públicos al servicio de éstas, queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones adicionales y demás beneficios adicionales que en su caso se acuerden, con excepción de las de seguridad social y protección al salario, contenidas en las condiciones generales de trabajo, contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, reglamentos de prestaciones o cualquier documento normativo análogo.

Asimismo, deberán verificar que las modificaciones relativas a prestaciones que sufran los ordenamientos legales descritos en el párrafo anterior, respeten los derechos adquiridos que, por disposición expresa, gocen los funcionarios públicos.

Para el caso de los funcionarios públicos de nuevo ingreso, sólo les serán aplicables las percepciones, prestaciones y demás beneficios adicionales que se encuentren autorizadas y registradas ante la Secretaría.

El incumplimiento a lo dispuesto en este numeral, se sujetará a las disposiciones que establece la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

6.3 Para todos los efectos, se tomará como base la relación de percepciones incluyendo prestaciones y demás beneficios adicionales, que una vez integradas hayan sido autorizadas y registradas en la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría.

##### 7. Entidades que se regulan por el apartado B) del artículo 123 constitucional

7.1 Sin menoscabo de lo dispuesto en el apartado 6, el sistema de compensación de las entidades a que se refiere este apartado, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias.

Al efecto, las entidades calcularán los montos de percepción ordinaria, incluyendo prestaciones y demás beneficios adicionales de sus funcionarios públicos, tomando como referente el límite máximo de percepción ordinaria neta de cada nivel del grado a que corresponda el puesto determinado en el Tabulador de Percepciones Ordinarias y, en su caso, en la Herramienta Auxiliar de Pago, dentro de los límites mínimos y máximos establecidos en el PEF. Se excluye del cálculo las prestaciones de seguridad social, las inherentes al puesto y lo correspondiente a los montos equivalentes a prima vacacional y gratificación de fin de año de las dependencias.

Las entidades, presentarán a la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría para autorización y registro, en su caso, los límites netos máximos de las percepciones, prestaciones y demás beneficios adicionales calculados.

7.2 Las entidades a que se refiere el presente apartado, se sujetarán a las prestaciones determinadas en el numeral 5.3.1.3, salvo lo contenido en los incisos c) y d) de dicho numeral, para lo cual las entidades podrán contratar directamente con la Aseguradora, previa autorización de la USC, bajo el mismo esquema que se tiene para la Administración Pública Centralizada, siempre y cuando cuenten con los recursos correspondientes, mismos que deberán preverse en su presupuesto.

#### **8. Instituciones que se regulan por la fracción XIII bis del apartado B) del artículo 123 constitucional**

8.1 Sin menoscabo de lo dispuesto en el apartado 6, el sistema de compensación de las entidades a que se refiere este numeral, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias.

Al efecto, las entidades calcularán los montos de percepción ordinaria, incluyendo prestaciones y demás beneficios adicionales de sus funcionarios públicos, tomando como referente el límite máximo de percepción ordinaria neta de cada nivel del grado a que corresponda el puesto, determinado dentro de los límites mínimos y máximos establecidos en el anexo 10 del PEF. Se excluye del cálculo las prestaciones de seguridad social, las inherentes al puesto y lo correspondiente a los montos equivalentes a prima vacacional y gratificación de fin de año de las dependencias.

Las entidades, presentarán a la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría para autorización y registro, en su caso, los límites netos máximos de las percepciones, prestaciones y demás beneficios adicionales calculados.

#### **9. Entidades que se regulan por el apartado A) del artículo 123 constitucional**

9.1 Sin menoscabo de lo dispuesto en el apartado 6, el sistema de compensación de las entidades a que se refiere este numeral, se sujetará a lo dispuesto para las dependencias.

Al efecto, las entidades calcularán los montos de percepción ordinaria, incluyendo prestaciones y demás beneficios adicionales de sus funcionarios públicos, tomando como referente el límite máximo de percepción ordinaria neta de cada nivel del grado a que corresponda el puesto, determinado en el Tabulador de Percepciones Ordinarias y, en su caso, en la Herramienta Auxiliar de Pago, dentro de los límites mínimos y máximos establecidos en el PEF. Se excluye del cálculo las prestaciones de seguridad social, las inherentes al puesto y lo correspondiente a los montos equivalentes a prima vacacional y gratificación de fin de año de las dependencias.

Las entidades presentarán a la SFP, previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría, para autorización y registro, en su caso, los límites netos máximos de las percepciones, prestaciones y demás beneficios adicionales calculados.

#### **10. Disposiciones presupuestarias**

Una vez ubicados los puestos, mediante la Herramienta Auxiliar de Pago para la aplicación del Tabulador de Percepciones Ordinarias, las dependencias y entidades deberán realizar los movimientos de puestos y plazas de conformidad con lo dispuesto en el presente Manual.

Las dependencias y entidades deberán realizar la adecuación presupuestaria que contenga la totalidad de los movimientos a que se refieren los numerales 5.1.5 a 5.1.7, por conducto de la Dirección General de Programación y Presupuesto sectorial, en los términos de lo dispuesto por el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal.

#### **11. Interpretación y modificación del presente Manual**

La Secretaría y la SFP, en el ámbito de sus respectivas competencias, interpretarán para efectos administrativos el presente Manual, y por conducto de las Subsecretarías de Egresos y de Desarrollo y Simplificación Administrativa, respectivamente, proveerán que las modificaciones correspondientes al presente Manual sean emitidas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación para su debida observancia.

## 12. Vigilancia

Corresponde a la SFP y a los órganos internos de control en las dependencias y entidades la vigilancia del cumplimiento del presente Manual.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** El presente Manual entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDA.-** Se abroga el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 31 de mayo de 2002, así como las reformas y adiciones al mismo publicadas en dicho órgano oficial de difusión el 12 de diciembre de 2002.

**TERCERA.-** Las entidades deberán remitir a la SFP la información a que se refieren los numerales 7.1, segundo párrafo, 8.1, segundo párrafo y 9.1, segundo párrafo de este ordenamiento, a más tardar el último día hábil del mes de junio del presente ejercicio fiscal.

**CUARTA.-** Las dependencias y entidades que no estén utilizando la Herramienta Auxiliar de Pago deberán aplicar el Tabulador de Percepciones Ordinarias para cubrir las percepciones de sus funcionarios públicos. Las que actualmente la estén utilizando deberán establecer comunicación con las autoridades de la Subsecretaría de Egresos para que se determinen de manera conjunta las acciones necesarias para que lleven a cabo la observancia y aplicación del presente Manual.

**QUINTA.-** Las disposiciones contenidas en el presente Manual, serán aplicables en lo procedente durante el ejercicio fiscal 2004, en tanto no se emitan las correspondientes al citado ejercicio.

**SEXTA.-** Los registros que de acuerdo con este Manual deban realizarse ante la Secretaría de la Función Pública y que con anterioridad a la entrada en vigor del mismo se hayan realizado ante la Unidad de Servicio Civil, se entenderán hechos ante aquélla.

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 28 de mayo de 2003.- Por ausencia del C. Secretario de Hacienda y Crédito Público y de los subsecretarios de Hacienda y Crédito Público y de Ingresos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 105 del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: el Subsecretario de Egresos, Carlos Hurtado López.- Rúbrica.- Por ausencia del C. Secretario de la Función Pública y de los subsecretarios de Atención Ciudadana y Normatividad y de Control y Auditoría de la Gestión Pública, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 52 del Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, el Subsecretario de Desarrollo y Simplificación Administrativa, Jesús Antonio Mesta Delgado.- Rúbrica.

### ANEXO I

Indicador de grupo jerárquico	Puestos de Referencia	Valor del puesto por grado de responsabilidad expresada en puntos		Percepción ordinaria neta mensual (sueldo base + compensación garantizada)	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Enlace			10,667.08	15,680.62
0	Jefatura de Departamento	305	460	14,200.05	25,989.40

N	Subdirección de Área	461	700	20,211.78	43,541.30
M	Dirección de Área	701	970	36,544.20	85,858.60
L	Dirección General Adjunta o Titular de Entidad	971	1216	60,421.90	112,864.70
K	Dirección General y Coordinación General o Titular de Entidad	1217	1496	81,695.85	139,834.50
J	Jefatura de Unidad o Titular de Entidad	1497	1840	109,662.40	146,257.20
I	Oficialía Mayor	1841	3200	138,999.09	145,355.51
H	Subsecretaría de Estado o Titular de Entidad	3201	4896	138,999.09	151,893.63
G	Secretaría de Estado o Titular de Entidad	4897	7442		149,327.27
	Presidente de la República				155,042.30

## ANEXO 2

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"O" (JEFE DE DEPARTAMENTO)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 111 a 740 salarios minimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual. AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		
GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO

"N" (SUBDIRECTOR)	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 148 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.</p> <p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.</p>
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"M" (DIRECTOR DE AREA)	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 185 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.</p> <p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.</p>
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		



GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"L" (DIRE ::OR GENERAL ADJUNTO)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULO: Pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 222 a 740 salarios mínimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
	<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"M" (DIRECTOR GENERAL Y COORDINADOR GENERAL O TITULAR DE ENTIDAD)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULO: Uno o el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 259 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
	<b>ISSSTE, FOVISSTE, SAR</b>		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"J" (JEFE DE UNIDAD O TITULAR DE ENTIDAD)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULO: hasta dos o uno y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"I" (OFICIAL MAYOR O TITULAR DE ENTIDAD)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULO: hasta dos o uno y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	SEGURIDAD SOCIAL		

Viernes 30 de mayo de 2003

DIARIO OFICIAL

(Primera Sección) 16

	ISSSTE, FOVISSTE, SAR
--	-----------------------

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"H" (SUBSECRETARIO DE ESTADO O TITULAR DE ENTIDAD)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULOS: hasta dos o uno y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salanos minimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austentad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
"G" (SECRETARIO DE ESTADO O TITULAR DE ENTIDAD)	NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.	PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.	ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.
	SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.	PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.	VEHICULOS: hasta tres o dos y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.
	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 333 a 1000 salanos minimos generales del D.F.	GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: En los términos que prevea el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo.	EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.
	SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.	PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.	GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austentad presupuestaria que en su caso se establezcan.
		AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.	
		VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.	
	SEGURIDAD SOCIAL		
	ISSSTE, FOVISSTE, SAR		

