



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN AL SERVICIO
DEL ESTADO QUE CUBREN LICENCIAS SON GOCE DE
SUELDO A NIVEL SECUNDARIA”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN DERECHO
P R E S E N T A:
LIC. MARTHA CUEVAS MARTÍNEZ**



TUTOR: MTRO. FRANCISCO JESÚS FERRER VEGA

MÉXICO

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

El presente trabajo de investigación se desarrollo con base en la experiencia adquirida durante el trabajo en la docencia, a través de la cual se observaba en los compañeros profesores su preocupación cuando no tenían la seguridad en el trabajo. A quienes agradezco su confianza por expresarme o por compartirme sus inquietudes.

A Dios

Que me ha bendecido siempre en todas las actividades realizadas en mi vida y por culminar este proyecto.

A mi Esposo

Por su tolerancia y apoyo brindado durante estos treinta y dos años juntos.

A Mis Hijos

Por su paciencia, cariño y apoyo que tuvieron para proporcionarme parte del tiempo que les pertenecía.

A mi nieta Sofía

Ya que con su cariño me da aliciente para seguir adelante.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, por brindarme la oportunidad de estudiar en sus aulas y sentir el orgullo de pertenecer a esta institución.

A las autoridades y personal del posgrado por la atención recibida, a todos mis profesores de maestría por su interés, que siempre demostraron, por la superación de sus alumnos.

Con especial admiración al
Maestro Francisco Jesús Ferrer Vega
por la asesoría que me brindó siempre
con mucha disposición para guiar el
presente trabajo y llegar a su
culminación.

A los miembros del sínodo:

Les agradezco su tiempo y dedicación brindada en la revisión del presente
trabajo.

A las Autoridades Educativas del Estado de México, Morelos, Puebla y el
Distrito Federal. Por facilitarme la información solicitada para esta
investigación.

A mis compañeros de la Maestría

Por los momentos que compartimos juntos y por el intercambio de experiencias
que tuvimos.

El Posgrado en Derecho nos forma no solamente en el aspecto cultural y profesional, lo más importante es que nos proporciona un crecimiento como personas. Al egresar de esta Institución debemos ser más humanos para comprender y ayudar a la sociedad en la que vivimos, para un bien común y de esta manera mejorar nuestro país tan hermoso que no hemos valorado y que poco a poco lo estamos destruyendo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO EL TRABAJADOR

1.1. Concepto de trabajador.	1
1.2. <i>Clasificación de Trabajadores</i>	2
1.2.1 <i>Trabajador al Servicio del Estado</i>	4
1.3. <i>Tipos de Trabajadores al Servicio del Estado</i>	9
1.3.1. <i>Trabajadores de base</i>	10
1.3.2. <i>Trabajadores de confianza</i>	21
1.3.3. <i>Trabajadores por Honorarios</i>	27
1.4. Formas de contratación de los trabajadores	27
1.4.1. <i>Contrato Colectivo</i>	28
1.4.2. <i>Contrato Ley</i>	33
1.4.3. <i>Contrato Individual de Trabajo</i>	34
1.4.4. <i>Contrato de Prestación de Servicios Profesionales</i>	37

CAPÍTULO SEGUNDO

EL ASPECTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL ESTADO

2.1. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	39
2.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	43

2.3. Ley General de Educación	45
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	50
2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	52
2.6. Ley del instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	54
2.7. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública	54
2.8. Reglamento de Escalafón	59

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL ESTADO LICENCIAS Y PRESTACIONES

3.1. Profesores de Educación Inicial	63
3.2. Profesores de Educación Preescolar	65
3.3. Profesores de Educación Primaria	65
3.4. Profesores de Educación Secundaria	66
3.5 Fundamento de las licencias sin goce de sueldo	67
3.6. Procedimiento para obtener licencias sin goce de sueldo	69
3.7. Concepto de Prestación Económica	76
3.8. Prestaciones Económicas	77
3.8.1 Aguinaldo.....	78
3.8.2. Préstamos a corto plazo.....	80
3.8.3. Préstamos hipotecarios.....	80

3.9. Prestaciones Laborales	82
3.10. Prestaciones Sociales	85

CAPÍTULO CUARTO

NECESIDAD DE REGULAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN QUE CUBREN LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

4.1. Situación Actual de los Trabajadores de la Educación que cubren Licencias sin Goce de Sueldo	88
4.2. Concepto de Interinato	96
4.3. Derechos Laborales de los Interinos	102
4.4. Estabilidad en el Empleo	103
4.5. Estadísticas del Porcentaje de Profesores de Base e Interinos en los Estados de Morelos, México, Puebla y el Distrito Federal	127
4.6 PROPUESTA	134
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFÍA	139

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enmarca desde la desvinculación entre la teoría jurídica y la práctica social, explicamos dicha desvinculación desde la lógica formal moderna, la cual fundamenta a la metodología positivista que se utiliza en el discurso del Estado de Derecho mexicano, lo cual nos referencia a racionalizar el planteamiento del problema en dos partes; a) La norma jurídica y b) La problemática social.

La teoría jurídica en su Constitución Política Mexicana, artículo 123, apartado B, nos marca que un trabajador al cumplir seis meses un día tiene derecho a la basificación.

La problemática social nos muestra una realidad en la cual los ordenamientos jurídicos han sido rebasados por la sociedad, en donde no se traduce en una facticidad práctica la norma jurídica.

Lo anterior nos motiva a buscar respuestas a la disfuncionalidad que debe de ocurrir en el paso de la teoría a la práctica; y es el caso de que la respuesta a la disfuncionalidad, o debemos decir, a la forma como funciona el problema, la encontramos en las bases de la metodología positivista, estos son los principios supremos de la lógica formal enunciados por Aristóteles, que posteriormente son retomados por Emmanuel Kant y mas adelante por Hans Kelsen, y de ahí a nuestra cultura jurídica mexicana.

Principios Supremos de la Lógica Formal:

- a) Principio de identidad.
- b) Principio de no contradicción.
- c) Principio del tercer excluido.
- d) Principio de razón suficiente.

El principio de identidad lo explicamos como la identidad que tiene un objeto o cosa consigo mismo, es decir, algo es igual a sí mismo y no a otra cosa, lo que hace que dos cosas no ocupen el mismo espacio al mismo tiempo; en el caso concreto de la investigación, tenemos una norma jurídica que es idéntica a sí misma, la cual no puede admitir que otro elemento teórico o práctico ocupe su lugar.

El principio de no contradicción, podría entenderse a partir de la ruptura de la identidad cuando, entramos en la contradicción, es decir, en el caso concreto de este estudio, tendríamos que la norma es negada por la práctica de la Secretaría de Educación Pública, la cual no reconoce la norma jurídica y la desplaza con actos institucionales contrarios a derecho, generando con ello la incertidumbre laboral y una serie amplia de conductas de malestar social como es la problemática económica, laboral, y la eficiencia del modelo educativo, entre otras.

Esta contradicción entre la ambigüedad de reconocer a la norma y a la práctica de subcultura institucional de la Secretaria de Educación Pública nos impide ver con claridad cual es la norma válida; a este respecto, el principio lógico invoca a la 'no' contradicción, el cual enuncia que dos elementos no pueden ocupar al mismo tiempo el mismo lugar en el espacio; por tanto se debe de eliminar al criterio falso y hacer valer al verdadero. Para ello se plantea en la presente investigación una contradicción entre las normas legales y la práctica social de los trabajadores al servicio de la educación, a los cuales se les violenta su derecho al no darles su base laboral, generando con ello un problema social.

El principio del tercer excluido interviene para eliminar la contradicción, la lógica formal moderna en el pensamiento aristotélico plantea al tercer excluso, principio que parte de la 'petición de principio', el cual exige poner un elemento válido; esto nos lleva a cuestionar cual es el criterio de validez, la norma jurídica o la validez real del problema ocasionado por la Secretaría de Educación Pública. Encontramos la respuesta con apego a la metodología positivista en la norma, por lo cual señalamos como falso al planteamiento de realidad social, el cual desde un punto de vista

sociológico. Indicaría que ésa sería la realidad y el derecho se debería transformar, pero partiendo desde la 'petición de principio', enunciamos como válida a la norma jurídica, luego entonces, al confirmar a la norma, negamos al proceder de la Secretaría de Educación Pública como actos contrarios a derecho y que pueden describirse como abusos de autoridad; una vez establecido el criterio de validez de la norma jurídica, se resuelve mediante un procedimiento apegado al derecho, el cual es motivo de investigación del presente trabajo.

El principio de razón suficiente procede una vez que se pruebe el procedimiento legal, por medio del cual se restablece el Estado de Derecho y se modifica legalmente al proceder de la institución de la Secretaría de Educación Pública. Tendremos en consecuencia que, se restablece el principio de identidad, es decir, ningún otro elemento puede contradecir en la teoría o en la práctica a la norma jurídica.

Con ello, el objetivo de la presente investigación se reparte en cuatro capítulos, señalando que en cada uno de ellos se muestra una prueba que funda y motiva el desarrollo del trabajo:

Capítulos y elementos que se prueban para dar validez objetiva al trabajo de investigación:

Primero: se acredita la existencia y validez del trabajador desde la norma jurídica, se mencionan sus derechos y clasificación, lo cual le da un sentido de objetividad a la presente investigación.

Segundo: se refiere a los trabajadores de la educación al servicio del Estado, en donde se señala el aspecto legal de los trabajadores del nivel de secundaria, por ser al rubro al que se dirige la presente investigación, señalando al mismo tiempo su aspecto legal, y que en el caso concreto no existe contradicción con lo señalado en el capítulo primero.

Tercero: se habla sobre los tipos de prestaciones y licencias que existen legalmente para beneficiar a los trabajadores al servicio del Estado a nivel de secundaria.

Cuarto: se expone un estudio estadístico comparativo en donde se muestra la incertidumbre laboral en que existen varias personas de los trabajadores al Servicio del Estado a nivel secundaria, con lo cual acreditamos la segunda parte del trabajo, que se ha descrito como 'el problema social' y que niega a la norma jurídica.

En este mismo apartado se argumentará la propuesta para resolver el problema jurídico social existente en nuestra sociedad mexicana.

CAPÍTULO PRIMERO

“ EL TRABAJADOR ”

1.1. Concepto de trabajador.

El trabajador, en general, comprende a todas aquellas personas que prestan un servicio tanto al sector público como al privado, comprendiendo entonces al obrero, los empleados, los profesionistas empleados públicos, a los de servicios profesionales y otros.

Es necesario conocer los elementos que integran la palabra trabajador, siendo estos los siguientes:

- *La acción de trabajo*, siempre realizada por una persona física, esto significa que debe hacerse por quien se contrata y no que se dé en grupos.
- *La prestación de servicio personal*, es decir, que se tiene que hacer el trabajo de manera personalísima, surgiendo la obligación de realizarlo por el propio trabajador una vez que se ha contratado.
- *La subordinación*, la cual no debe entenderse como algo que denigra al trabajador; significa la sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa o establecimiento, es decir, que el trabajador tiene que acatar las instrucciones para el mejor desempeño de sus labores en el trabajo.

El artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sobre el concepto de trabajador señala lo siguiente:

“Artículo 3º: Toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.”

Por su parte la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Artículo 8º dice que:

“Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

De los anteriores artículos transcritos se puede apreciar que ambas legislaciones asemejan el mismo concepto con la única diferencia en la ley burocrática, en cuanto al nombramiento que otorga el Estado por conducto del titular de la dependencia para que de origen a una relación laboral. Teniendo este nombramiento, se puede decir que es el equivalente del contrato de trabajo, para aquellos que trabajan en el sector privado.

El trabajador y el patrón representan los sujetos esenciales y primarios del Derecho del Trabajo.

1.2. Clasificación de Trabajadores

En nuestro ámbito laboral podemos afirmar que existen diversidad de actividades en donde se pueden desarrollar el trabajo según las capacidades de cada individuo nuestra Constitución mexicana en su artículo 123 contempla a los

trabajadores en dos apartados “A “ y “B”; por lo que respecta al primer caso son aquellos que desempeñan sus funciones en empresas privadas, y los segundos son aquellos que prestan sus servicios al Estado. En cuanto se refiere a los trabajadores del apartado “A”, atienden a la siguiente subclasificación:

- De base, son aquellos que tienen estabilidad en el empleo por lo tanto, son inamovibles y cuentan con las prestaciones que establece la ley.
- De confianza, son los que no tienen estabilidad en el empleo y por lo tanto, carecen de los derechos escalafonarios así como de las prestaciones que regula la Ley.
- Eventuales, son los que no tienen el empleo fijo, ya que como su nombre lo dice sólo es por lapsos de tiempo, que en ocasiones son cortos.
- Especiales, estos son regulados por la Ley Federal del Trabajo, y se consideran los siguientes:
 - ◆ Trabajadores de los buques.
 - ◆ Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.
 - ◆ Trabajadores ferrocarrileros.
 - ◆ Trabajadores de autotransportes.
 - ◆ Trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
 - ◆ Trabajadores del campo.
 - ◆ Trabajadores agentes de comercio y otros semejantes.
 - ◆ Trabajadores deportistas profesionales
 - ◆ Trabajadores actores y músicos.
 - ◆ Trabajadores a domicilio.
 - ◆ Trabajadores domésticos

- ◆ Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos, análogos.
- ◆ Trabajadores de la industria familiar.
- ◆ Trabajadores de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.
- ◆ Trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomos por ley.¹

Todos los trabajadores, anteriormente señalados, se les da el calificativo de especiales, porque no se regulan bajo la normatividad del resto de los trabajadores, sino que , tienen sus propias reglas que deben de seguir, como es la duración de la jornada, el centro de trabajo, y demás prestaciones que otorga la ley.

De la misma forma existen otro tipo de trabajadores que no se encuentran regulados por la ley, como es el caso de los que lavan autos, los ambulantes, los que dan grasa, etc, y seguirán originandose otros tipos de trabajo sin regularización por la falta de empleo.

1.2.2. Trabajador al Servicio del Estado

El artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina quiénes son trabajadores de confianza al servicio del Estado, a través de una larga enumeración que contrasta ampliamente con el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

Lo cierto es que aun cuando el artículo 5° del citado ordenamiento establece quiénes tienen la categoría de confianza y se señalan sus funciones, no se respeta de manera general, y muchas personas tienen firmados nombramientos como de

¹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. Ed. Trillas. México, 2000.

confianza al margen de este ordenamiento legal. Esto trae como consecuencia que en la sustentación de un juicio procesal de carácter burocrático, sea el patrón quien tenga que demostrar tal calidad y no así su contraparte. Es por ello que se recomienda que se haga una descripción adecuada del puesto que ocupe cada uno de los trabajadores.

En el Poder Ejecutivo, las dependencias y las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, los trabajadores que desempeñen funciones conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e impliquen poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

Los que desempeñan funciones de inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha sean considerados como de confianza.

Los trabajadores que se encarguen del manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. En este caso el personal de apoyo queda excluido.

Los auditores y subauditores generales, así como los del personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñen tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

Los encargados del 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 determinaciones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

En la investigación científica será considerado como de confianza el trabajador que tenga facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

Tienen calidad de confianza los encargados de dar asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías. Los secretarios particulares del secretario, del subsecretario, del Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como también los encargados de prestar sus servicios a los funcionarios que integran la planta laboral.

También son trabajadores de confianza los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, los de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

En el Poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran

Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor. Los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, el Tesorero y Subtesorero. 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.

Se considera acertada la opinión del profesor Baltasar Cavazos Flores, al señalar que no todos los trabajadores enumerados por el artículo 5° de la ley burocrática son efectivamente de confianza. Es por ello que se sugiere atender a la naturaleza de las funciones que desempeñan, pues es evidente que muchos intendentes o superintendentes no tienen la calidad atribuida por la ley. Agrega a esta gran lista, al personal directamente dependiente de la administración pública centralizada y desconcentrada, sujeto al apartado B del artículo 123 constitucional.

En un tercer rubro considera como trabajadores de confianza a los trabajadores definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada; en un cuarto lugar a: los trabajadores de base expresamente señalados en el presupuesto de Egresos de la Federación y empleados supernumerarios y por último a los: trabajadores de lista de raya y trabajadores por contrato.²

El artículo 2° de la ley burocrática dispone que la relación jurídica se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas por el precepto anterior y los trabajadores de base a su servicio. Es decir, excluye a los de confianza.

² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Los Trabajadores de confianza*, Edit. Trillas, México, 1993, p. 11.

Para José Dávalos el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalaba que quedaban excluidos del régimen de la ley laboral los trabajadores de confianza a que se refería el artículo 5°, reiteraba que estos en el ámbito burocrático no son considerados como trabajadores. Concluye indicando que los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo concerniente a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo (sindicalización, contratación colectiva y huelga).³

Los trabajadores de confianza que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, tendrán derecho a disfrutar de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno. Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades de 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 períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

En cuanto al salario, podemos señalar que el segundo párrafo del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece a favor de los servidores públicos una prestación que no encuentra equivalente en la Ley Federal del Trabajo. Se trata de otorgamiento de una prima como complemento del salario por cada cinco años de servicios efectivamente prestados, hasta llegar a veinticinco; dicha prestación deberá estar contemplada en cuanto a su monto o proporción en los presupuestos de egresos correspondientes.

Por lo que hace al aguinaldo, la legislación burocrática establece en su artículo 42 bis, que los trabajadores tendrán derecho a que se les pague éste en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, siendo equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento

³ Ibidem, p. 114.

para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

Los trabajadores al servicio del Estado o gozan del derecho a participar de las utilidades de la empresa en razón de la naturaleza del servicio que prestan y las finalidades que persigue el mismo. En el trabajo burocrático no se aspira a obtener un lucro.

Por lo que respecta al cese, el artículo 48 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que ningún trabajador podrá ser cesado, sino por justa causa, además de que el titular de la dependencia tiene la obligación de someter el conflicto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje antes de dictarse el mismo. Este precepto legal hace una detallada descripción de los casos en que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

A manera de ejemplo puede señalarse la renuncia por parte del trabajador o por abandono del empleo, la repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, por la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, por la muerte del trabajador, por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, por la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, etcétera.

1.3. Tipos de Trabajadores al Servicio del Estado

Dentro de los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentran varias categorías, como son los de confianza, los de base, esto por mencionar algunos. Para ello en este apartado capitular se estudiarán las siguientes figuras jurídicas en materia laboral.

1.3.1. Trabajadores de base

Esta clase de trabajadores de base representa el ámbito de validez personal de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, estos trabajadores son aquellos que han quedado excluidos del artículo 5º de la ley de la materia.

El artículo 2º de la ley laboral señala que la relación de trabajo se establece entre los titulares de las instituciones descentralizadas del Poder Ejecutivo anunciados en el artículo 1º y los Poderes de la Unión con los trabajadores de base a su servicio, de éste precepto se desprende que la ley es aplicable para:

- Los titulares de las instituciones del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial que adhieren sus relaciones laborales a la ley invocada y a los titulares de los Poderes de la Unión.
- Los trabajadores de base de las instituciones de los Poderes de la Unión.

“Es importante aclarar que: “Este precepto amplía la aplicación de la ley burocrática a diversas instituciones y organismos descentralizados que tiene a su cargo funciones de servicio público. La disposición ha originado problemas constitucionales y jurídicos en relación con la determinación de la legislación que le es aplicable a este tipo de organismos descentralizados, ya que el apartado “B” del artículo 123 constitucional no se refiere a ellos en tanto que la fracción XXXI alude a dichos organismos descentralizados.”⁴

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en consecuencia es aplicable a los trabajadores de base, porque de acuerdo con la

⁴ MORALES PAULÍN, Carlos. *Derecho Burocrático*, s.e., Porrúa. México, 1995. p. 111.

fracción XIV del apartado “B” del 123 constitucional, los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario.

La legislación burocrática tiene como finalidad tutelar el derecho de los trabajadores de base, a los cuales les corresponden los derechos siguientes:

- Derecho a la estabilidad laboral;
- Derecho al ascenso y su vinculación con el servicio civil de carrera;
- Derecho a la jornada de trabajo;
- Derecho al salario y otras prestaciones económicas;
- Derecho al descanso, vacaciones y licencias;
- Derecho al pago de gastos por traslado;
- Derecho a permuta;
- Derecho a la seguridad e higiene;
- Derecho a la seguridad social;
- Derechos derivados de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.

Cabe señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define a los trabajadores de base y en su Artículo 6º, nos dice:

“Artículo 6. Son trabajadores de base: Los no incluidos en la numeración anterior y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.”

El Licenciado Cárdenas comenta: “Trabajador de base es aquel cuyo nombramiento no se requiere de la aprobación del Presidente y no podrá ser removido en ningún caso, con excepción de los supuestos que marca la Ley.”⁵

⁵ CÁRDENAS, Raúl F. *Responsabilidad de los Servidores Públicos*, Porrúa, México, 1982, p. 540.

Trabajador de base es aquella persona física que mantiene una relación jurídica entre los Titulares de las Dependencias e Instituciones Públicas, con carácter de inamovible y para lograr esto se requiere prestar sus servicios por más de seis meses sin tener nota desfavorable en su expediente, y contrario a lo estipulado en el Artículo 5º, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, no desempeñen las funciones a que hace referencia dicho precepto.

Sobre los trabajadores de base la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes tesis jurisprudenciales:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones

que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo, ya que de considerarse exclusivamente la denominación de éste, se podría sujetar la voluntad soberana a lo determinado en el acto administrativo mediante el cual el patrón equiparado nombra a un servidor público, cuando es aquél quien debe someterse a la majestad de la Constitución General de la República y de las leyes emanadas de ésta.

Conflicto de trabajo 1/2003-C. Suscitado entre Elia Elizabeth Rivera Arriaga y la Directora General de Recursos Humanos y el Director General de Inmuebles y Mantenimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1o. de abril de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy veinticuatro de mayo en curso, aprobó, con el número XXXII/2004, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veinticuatro de mayo de dos mil cuatro.

Es importante señalar que para determinar si los trabajadores son de confianza o de base se recurre a las funciones que desarrollan. Con base a lo dispuesto en el artículo 123 fracción XIV del apartado de constitucional atendiendo a la naturaleza de las funciones realizadas por los trabajadores para determinar si tienen un nombramiento de base o de confianza, en el caso de los interinatos, se debe seguir la misma regla, ya que si un trabajador interino realiza funciones propias de un trabajador de base y no de confianza, a este último, se le debe dar dicho carácter para efectos de una liquidación y en el caso de fijar o determinar el monto de su salario, en atención al principio de supremacía constitucional, lo que se puede inferir de dicha interpretación jurisprudencial. De la misma forma, existen otras jurisprudencias, al respecto, como es la siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN

LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la fracción XIV, los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que no son compatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan. Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida en forma expresa en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los trabajadores de confianza, no contraría el apartado B del artículo 123 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 813/2003. Arturo Eduardo Cervantes y Cervantes. 8 de agosto de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Si bien es cierto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo relativo a los derechos que gozan los trabajadores de base y los de confianza no es contrario a lo dispuesto en el artículo 123 apartado B de la Constitución Mexicana

toda vez que se debe establecer un plazo máximo para que los trabajadores interinos sigan siendo considerados como tales, así mismo es necesario determinar con base en sus funciones si son de confianza o de base, para que en dado momento se les pudiera otorgar la oportunidad si cumplieren los requisitos para que se les considere como trabajador de base, y así poderles otorgar los derechos y prestaciones de ley.

En la actualidad encontramos que los trabajadores de confianza no tienen la estabilidad en el empleo, casi no cuentan con prestaciones, están limitados en cuanto a sus derechos laborales, ya que en cualquier momento pueden ser despedidos, esta es una modalidad de contratar personal por parte del gobierno Federal.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA CUANTIFICAR EL AGUINALDO Y LA PRIMA VACACIONAL. De una correcta interpretación de los artículos 32, 40 y 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se tiene que para cuantificar el aguinaldo y la prima vacacional la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá tomar como base el salario total que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios. Ello es así, pues respecto a la prima vacacional, el artículo 40 de esta ley señala que los trabajadores recibirán el treinta por ciento sobre el sueldo o salario, y tratándose de aguinaldo, el diverso 42 bis de la misma ley precisa que se pagará el equivalente a 40 días de salario. Ahora bien, la propia ley de la materia, en su artículo 32, establece que el salario es el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados. En esas condiciones, al no especificar la ley burocrática el tipo de salario que debe servir de base para cuantificar esas prestaciones, lo correcto es atender estrictamente al cuerpo de leyes invocado y establecer como base para la cuantificación del aguinaldo y la prima vacacional, el salario íntegro que recibe ordinariamente y a cambio de los servicios el trabajador y no el salario base.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 14433/2002. 26 de Septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Joel Darío Ojeda Romo.

Amparo directo 17773/2002. Jefe de Gobierno del Distrito Federal. 27 de Septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Amparo directo 16033/2002. 31 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo directo 22013/2002. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 13 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

Amparo directo 14933/2003. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. 14 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 33/2004-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 40/2004, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, abril de 2004, página 425, con el rubro: "AGUINALDO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SE CALCULA CON BASE EN EL SALARIO TABULAR."

Por lo que respecta al salario que debe servir de base para cuantificar el aguinaldo y prima vacacional de los trabajadores del estado y que en el caso lo es precisamente el salario integro, dicha regla debe aplicarse de manera equiparada a los trabajadores interinos, en proporción directa al tiempo que lleva desempeñando dicho cargo, puesto que en igualdad de condiciones se debe otorgar a los trabajadores interinos tales derechos, ya que así lo señala la ley laboral en comento, pues, se debe cuantificar el monto de las percepciones de un trabajador para poder otorgar el aguinaldo correspondiente, por lo tanto no se debe otorgar al arbitrio de la dependencia pública en donde presta sus servicios.

TRABAJADORES INTERINOS AL SERVICIO DEL ESTADO. CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA

BASE E INAMOVILIDAD EN LA PLAZA QUE OCUPAN, SI ÉSTA NO SE ENCUENTRA VACANTE EN FORMA DEFINITIVA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 6o. lo siguiente: "Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."; la disposición contenida en dicho precepto debe entenderse en el sentido de que los trabajadores de base adquieren, además de ese beneficio laboral, el de la inamovilidad una vez que siendo de base, de nuevo ingreso, llegan a laborar más de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, pero esto no debe interpretarse en el sentido de que por haber laborado en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses tenga derecho a ser considerada de base, pues el alcance del artículo 6o. de la ley burocrática es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados interinos. En consecuencia, para que un trabajador al servicio del Estado que ha venido laborando en una plaza determinada, adquiera el derecho al otorgamiento de un nombramiento de base, es requisito indispensable y necesario, que ésta se encuentre vacante en forma definitiva, pues de otra manera sería ilógico e imposible, física y materialmente, que se le pudiera expedir un nombramiento de esa naturaleza; así pues, la ocupación interina y por un periodo prolongado en un puesto cuya titularidad corresponde a otro trabajador, aun cuando sea por el término de seis meses o más en forma ininterrumpida, no genera derecho a la basificación, ni coincide con el derecho a la inamovilidad que establece el artículo 6o. ya mencionado, por ello la acción intentada en esos términos debe declararse improcedente.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1536/2000. María del Rosario Gutiérrez Reyes. 24 de febrero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XV-II, febrero de 1995, página 585, tesis I.1o.T.478 L, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EMPLEADOS INTERINOS NO ADQUIEREN

LA BASE POR EL SIMPLE TRANSCURSO DEL TIEMPO, CUANDO EXISTE TITULAR DE LA PLAZA".

Si bien es cierto, los trabajadores de base gozan del derecho de inamovilidad, de conformidad al artículo sexto de la ley burocrática, también lo es que los trabajadores deberán de tener acción para solicitar y demandar la base de la plaza que ocupan siempre y cuando cubran determinados requisitos como son:

- El tiempo de su cargo, es decir, el tiempo que va a durar el nombramiento para que los profesores desarrollen su actividad laboral.
- No tener notas desfavorables en su expediente, esto se entiende como el total cumplimiento de los trabajadores en sus actividades laborales, como es el caso, de no faltar, de llegar puntualmente, y las demás que regula el reglamento interior de las condiciones de trabajo que expide la Secretaría de la Educación Pública.
- El término mínimo de su nombramiento sea de seis meses, al respecto, se considera necesario que este término se ampliara a año y medio, para que el trabajador pueda obtener su base, situación que se trata en el capítulo cuarto, por ser punto clave de la presente investigación.

Por otro lado se debe de limitar a un tiempo determinado las licencias sin goce de sueldo que llegan a solicitar los trabajadores burocráticos, puesto que la finalidad de otorgarle a los trabajadores de base la inamovilidad debe atender a que por causas ajenas a su voluntad no puedan desempeñar sus labores de manera normal ya que en el caso de que se solicite dicha licencia para desempeñar otro cargo o realizar otra actividad laboral tal conducta atenta contra los derechos de los trabajadores interinos.

Asimismo, a estos trabajadores se les limita su derecho para solicitar su base en la plaza que ocupa al no encontrarse esta vacante, luego entonces se debe limitar a un tiempo determinado el uso de las licencias sin goce de sueldo.

Esta tesis jurisprudencial hace el señalamiento sobre los trabajadores interinos, en ella señala que no tienen derecho a demandar la base.

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

La jurisprudencia arriba citada, se considera que es contradictoria a las garantías del trabajador interino puesto que los derechos laborales de éstos no deben quedar a la suerte de los titulares de la plaza, sino por el contrario se le debe dar certeza y seguridad jurídica al interino de que en un tiempo determinado cumpliendo los requisitos para ocupar dicha plaza se le debe dar acción legal para solicitar su base.

Es importante señalar que los trabajadores al servicio del Estado aunque lleguen a ocupar cargos de confianza, no pierden su base, es un derecho que les otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y cuando causen baja deberán de regresar a su trabajo original.

Pese a todo lo anterior, también existen tesis jurisprudenciales, que indican que el trabajador de confianza, aunque tenga dicho cargo, es considerado como trabajador al servicio del Estado, textualmente indica lo siguiente:

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10746/93. Secretario de Gobernación. 31 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

De la tesis en mención se deduce que, el tribunal colegiado pierde de vista los derechos laborales de los trabajadores interinos, puesto que atendiendo el principio de la supremacía constitucional se debe proteger y salvaguardar en equidad de circunstancias las funciones realizadas por trabajadores interinos que en la practica llegan a ocupar dicho cargo hasta por un lapso de diez años o mas, creando con lo anterior un estado de incertidumbre e inseguridad jurídica para dicha clase de trabajadores.

1.3.2. Trabajadores de confianza

Nuestras Leyes se refieren al trabajador de confianza de una manera imprecisa y escueta. Se hace referencia a este tipo de trabajadores de manera excluyente, es decir, tenemos que se les margina de los derechos a que tienen todos los trabajadores, sólo por tener la clasificación de confianza. Las legislaciones laborales, por su parte, cumplen al encargarse de regular a estos empleados. Néstor de Buen, les dedica un capítulo, pero desde el ámbito del apartado “A” del 123 constitucional; también el laboralista Miguel Borrel Navarro, se refiere a estos trabajadores de manera muy somera.

El problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida, suele por la práctica contractual ser de tres maneras, así tenemos que en la ley podemos encontrar las siguientes denominaciones:

- Trabajador de planta

- Trabajador eventual

- Trabajador de confianza

Para distinguir este tipo de trabajadores, se utilizan conceptos de trabajadores de planta o trabajadores de base, para distinguirlos de los eventuales, los primeros son trabajadores regularmente sindicalizados y gozan de la estabilidad en el empleo, los eventuales también son sindicalizados, pero carecen de la estabilidad en el empleo, en tanto que los trabajadores de confianza no tienen ninguno de los dos derechos en comento.

“Por confianza “(De confiar) f. Esperanza firme que se tiene de alguien o algo.//2. Seguridad de alguien en sí mismo. //3. Presunción y vana opinión de sí mismo. // ánimo, aliento, vigor para obrar. // 5. familiaridad en el trato. //6. Familiaridad o libertad excesiva. u.m. en pl. //7. desus. Pacto o convenio hecho oculta y relevadamente entre dos o más personas, particularmente si son tratantes o del comercio. //. Dec. Loc adj. Dicho de una personas: Con quien se tiene trato íntimo o de familiar. //2. Dicho de una persona. En quien se puede confiar.// 3. Dicho de una cosa: Que posee cualidades recomendables para el fin a que se destina. // en. Loc. Adv.- confiadamente. //2. Con reserva e intimidad.”⁶

En tanto para los trabajadores de confianza, la palabra de confianza conlleva la obligación de que todo trabajador sea o no depositario de la confianza del patrón, la de actuar en su trabajo, y aún en su vida particular, en términos que no causen daño de cualquier tipo al patrón, genera un compromiso de lealtad, de mantener informado al patrón de cualquier eventualidad que pudiera ser importancia de éste.

La magnitud de este deber de fidelidad o lealtad que se debe guardar al patrón, es difícil de medir, e inclusive de retribuir. Puede consistir en la prestación del servicio en forma probada y honesta, desplegando el trabajador su capacidad e interés en la tarea encomendada, puede ser también en el trato, respeto hacia el patrón, en la no divulgación de aquella información que de conocerse pudiera ocasionar algún perjuicio al patrón.

La obligación en que se manifiesta principalmente este deber de lealtad son las siguientes:

- Guardar los secretos.
- Abstención de actos de competencia,
- Obligación de trabajar eficientemente,
- Obligación humanitaria de asistencia,

⁶ *Diccionario de Lengua Española*, Tomo 3, vigésima segunda ed., Edit. Academia de la Lengua Española, España, 2001, p. 420

➤ Obligación de actuar con honestidad.

Con relación a la definición de esta clase de trabajadores de confianza nos damos cuenta que la Ley se abstiene de precisar una definición de estos, podría ser este concepto la solución para que se diera un mejor trato a los trabajadores de confianza, por lo que el legislador en la ley federal del trabajo menciona las funciones que son de confianza y la legislación burocrática, por su parte, hace mención de los puestos que son considerados de confianza.

Tradicionalmente los puestos de confianza son clasificados en los contratos colectivos de trabajo de forma nominativa, en la mayoría de las veces, no atendiendo a la verdadera naturaleza de las funciones desempeñadas previstas en las leyes laborales, lo único que se logra conseguir con esta clasificación es diferenciar los puestos que son de confianza y aquellos que son empleados sindicalizados.

A manera de antecedentes tenemos que en el año de 1939, se mencionó que los trabajadores federales se dividirían en dos grandes grupos: los trabajadores de base y los de confianza, y que estos últimos no se les incluiría en los beneficios consignados en el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en su artículo 8, esto fue el principio del estancamiento en que por años han caído estos trabajadores, ya que la tendencia del legislador ha sido la de limitarles sus derechos.

Lo que nos lleva a hacernos un cuestionamiento. Si el derecho del trabajo en el campo del trabajador público, ha logrado satisfacer las exigencias del mismo relativas a lo económico, libertades sindicales, las reglas para la suspensión, rescisión o terminación de sus relaciones jurídicas, el derecho a la huelga, derecho a la Seguridad Social.

Lo que creemos es que se necesita un régimen jurídico mucho más benéfico, justo, e igualitario entre todos los trabajadores de base y de confianza, los cuales

deben de gozar de los mismos derechos, siendo la única diferencia entre los trabajadores sus propias limitaciones. Ya que si bien es cierto que hay trabajadores de confianza con algún rango importante en la empresa o en el servicio público, eso no es impedimento para que causen baja o no se les otorgue beneficios económicos.

Los únicos beneficios de los que gozan son el salario y la seguridad social, consagrados en la Constitución Política, pero como ya sabemos son efectivamente los derechos mínimos a que tienen derecho todos los trabajadores, que por el hecho de trabajar gozan de un sueldo y lo referente a los beneficios de la Seguridad Social.

El haber hecho esta distinción (trabajador de base y de confianza) ha traído como consecuencia que el trabajador de confianza trabaje más tiempo y gane lo mismo, y en ocasiones hasta gana menos que un trabajador de base, ya que este último si labora más, recibe pago por tiempo extraordinario, si labora los domingos, se le paga prima dominical y hasta descansos trabajados, lo que no ocurre con un trabajador de confianza, ya que no recibe el mismo pago que un trabajador de base, aunque los haya trabajado. Es importante resaltar que estamos hablando de un trabajador de confianza de un nivel medio, porque con funciones de dirección tiene otros privilegios, acordes a su puesto. La Suprema Corte de Justicia, al respecto ha sustentado diversos criterios sobre esta catalogación de los empleados de confianza, con base en el hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos se encuentran protegidos por una legislación que cuenta con principios sociales avanzados, en materia de puestos de confianza, éstos no son protegidos.

Los trabajadores de la Administración Pública Federal y los del hoy Gobierno del Distrito Federal, es evidente que constituyen una clase de trabajadores que se encuentran desprotegidos por las leyes laborales, tanto del trabajo burocrático, como la que rige las relaciones del sector privado, por estar incluidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional. Pero curiosamente tampoco se les aplica la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por disposición expresa en su artículo octavo, salvo exclusivamente para la protección de su salario y de las medidas de

Seguridad Social, lo cual resulta jurídicamente inexplicable, ya que los trabajadores de confianza también se encuentran incluidos en los beneficios que para los trabajadores en general señala la Constitución y además deben merecer también en el desempeño de sus funciones, la misma protección legal que disfrutaban los miembros del Ejército, la Armada y el Servicio Exterior Mexicano. Se rigen éstos por la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana, la Ley Orgánica de la Armada de México y por el reglamento del Servicio Exterior Mexicano, respectivamente.

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo dice: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

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

Por otra parte, el Artículo 5°, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, señala:

“Artículo 5. Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20, de esta Ley sean de: (...).”

Sobre el tema de los trabajadores de confianza el maestro Mario de la Cueva comenta: “Debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.”⁷

Por lo que respecta al trabajador de confianza no ha sido una tarea fácil, lograr su conceptualización se presenta como un serio obstáculo tanto para la doctrina como para el propio legislador.

“La etimología del vocablo de confianza, aplicado en el terreno laboral, resulta confuso, y se ha prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran a *contrario sensu*, que los demás trabajadores tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta real ni lógico.”⁸

De lo anterior, se considera que el trabajador de confianza, es toda aquella persona que se le otorga confianza plena, para poder desarrollar sus actividades, pero en la práctica no es funcional del todo, porque este tipo de trabajador llega a tener conflictos a nivel burocrático con los demás empleados del ramo.

Por su parte Euquerio Guerrero señala que con: “El elemento de la generalidad el legislador buscó al referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así accidentalmente, alguna de tales funciones”.⁹

En cuanto al objeto de que se tuvo para incluir este término de generalidad, a decir de Mario de la Cueva, consiste en evitar que en forma indiscriminada se

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, Tomo I, sexta ed., Porrúa, México, p. 155

⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 70.

⁹ GUERRERO, Euquerio. *Derecho del Trabajo*, décima segunda ed., Porrúa, México, 1981. p. 44.

designen trabajadores de confianza donde no los haya, pues “...su interpretación ha de ser restrictiva...la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa , a sus intereses y fines generales,¹⁰ a lo cual no todo trabajador tiene acceso, sino tan sólo unos cuantos, aquellos que reúnan los requisitos de honestidad, discreción y lealtad.

1.3.3. Trabajadores por honorarios

Si bien es cierto que tanto en la Ley Federal del Trabajo como doctrinalmente y en jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha aceptado que la relación jurídica de trabajo nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, también lo es que en el campo de la teoría el salario es un elemento constitutivo de la relación, pero de hecho aparece, a posterior como una consecuencia de la prestación del trabajo.

El sueldo, aunque no ha sido definido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, doctrinalmente se ha considerado que es la contra-prestación que recibe un trabajador por su actividad material o intelectual realizada.

Los honorarios son la remuneración que recibe una persona por la realización de su trabajo ejercido en forma liberal y no de manera constante y permanente, sino sujeto a eventualidades.

1.4. Formas de contratación de los trabajadores

Es importante señalar que en el sector laboral mexicano, se encuentran varias formas de contratación del personal, como puede ser por el contrato colectivo o por

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. cit., p. 204.

contrato individual, es decir, la ley lo permite siempre y cuando no se menoscaben los derechos laborales de los trabajadores, ya sea que pertenezcan al sector público o al sector privado.

1.4.1. Contrato Colectivo

En primer término, tenemos que por contrato colectivo de trabajo se entiende “...el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”¹¹

Por su parte, el jurista mexicano Miguel Borrel Navarro establece que el contrato colectivo de trabajo es “...el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.”¹²

Asimismo, sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo han sido innumerables las opiniones y estudios que se han realizado. Resumiendo, puede afirmarse que existen dos tendencias generales: una admite que es

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. de la A-CH. 11ª ed. UNAM, México, 1999, p. 695.

¹² BORREL NAVARRO. Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. 2ª PAC, México, 1990, p. 391.

efectivamente un contrato, aunque con características *sui-géneris* y la otra, que lo considera una convención que establece determinados intereses que pueden posteriormente ser regidos o reglamentados por el contrato individual de trabajo.

Es importante resaltar que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, el contrato colectivo de trabajo debe contener:

- ◆ Los nombres y domicilios de los contratantes.
- ◆ Las empresas y establecimientos y secciones que abarca.
- ◆ Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- ◆ Las jornadas de trabajo.
- ◆ Los días de descanso y vacaciones.
- ◆ El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.
- ◆ Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- ◆ Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento.
- ◆ Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre Reparto de Utilidades; Cuadro General de Antigüedades y Escalafón; Capacitación y Adiestramiento, de Funciones Sociales y Económicas, Reglamento Interior de Trabajo; Seguridad e Higiene, así cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo.
- ◆ Los departamentos o secciones que abarca el Contrato Colectivo.
- ◆ Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas.
- ◆ El procedimiento y clasificación de sanciones.

- ◆ Señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y
- ◆ Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias y forma de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc.

Así también, resulta menester indicar que la acción para demandar la modificación o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, corresponderá realizarlo a las partes intervinientes del instrumento en cuestión, cuando así lo consideren pertinente, pero no podrán solicitarla los trabajadores individualmente considerados, ni sus coaliciones.

También podemos considerar como importante, el que los contratos colectivos de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo pueden celebrarse, por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada y su revisión deberá solicitarse siempre 60 días antes:

- ◆ Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- ◆ Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- ◆ Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminados y por obra determinada.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

- En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En estos supuestos legales referidos a las mismas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales; y
- El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

Los Contratos Colectivos son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos y tienen como finalidad coordinar los intereses del Capital y Trabajo de una empresa.

Contrato Colectivo Ordinario, con vigencia en una o varias empresas y los Contratos Obligatorios llamados contrato-ley, que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo de una rama de la industria dentro de una zona económica, pudiendo ser el país en su totalidad.

El doctor De la Cueva por su parte, vierte el siguiente concepto: “El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran los representantes de los trabajadores y de los patrones, destinados para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio.”¹³

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que:

“Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

¹³ Cfr. RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. *Op. Cit.*, p. 46.

prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Sujetos, son un patrón o grupo de patrones por una parte y, por la otra, la Asociación de Trabajadores que en nuestro medio jurídico se conocen con el nombre de sindicatos.

De lo anterior deben destacarse dos sujetos la existencia de una relación laboral y como la de un sindicato. La palabra colectivo indica que en la celebración del Contrato intervienen más de dos personas; sin embargo, en este caso, la denominación colectivo no significa necesariamente la idea de número, sino más bien la satisfacción de un interés global a través del principio de solidaridad.

Finalidad “es la de establecer las condiciones según las cuales debe establecerse el servicio”.

El Contrato Colectivo constituye el pacto celebrado por el sindicato y los patrones que regule estas condiciones, actualizándolas en función de los cambios económicos y sociales de las partes.

Así pues, si el Derecho, especialmente el del Trabajo se transforma para ajustarse a esas circunstancias sociales y económicas, en constante movilidad, el Contrato Colectivo, desde esta perspectiva, es el mecanismo que permite efectuar esos ajustes anticipándose a la ley.

En consecuencia, el Contrato Colectivo cumple la función de ser fuente de Derecho, en tanto que tiene plena validez y es obligatorio para las partes, concreta los mandatos de ese derecho y busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo en relación con las similares que establece la Ley.

1.4.2. Contrato Ley

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el Contrato Ley

“... es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”

De los artículos referentes al Contrato Ley, señalaremos algunas de las características que lo distinguen, así como los requisitos que se requieren para crear el Contrato Ley;

El Contrato ley, vale para todas las empresas de una rama industrial, ubicadas en un Estado, en una zona que abarque dos o más de ellos o en todo el país, a distinción del Colectivo de Trabajo que se aplica exclusivamente a una o más empresas determinadas.

Los solicitar que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, pueden solicitar celebración de contrato de ley, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando sea materia federal, o se refiera a dos o más Entidades Federativas.

Su celebración, se solicita a los gobernadores de los Estados o Jefe Del Distrito Federal cuando se refiera a un solo estado.

Las autoridades ante las cuales se solicitó su celebración, convocaran a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a través del Diario Oficial de la Federación o el periódico oficial de la Entidad Federativa. La

observancia a su cumplimiento corresponderá en cada empresa al sindicato mayoritario.

1.4.3. Contrato Individual de Trabajo

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Para el legislador mexicano de 1931, contrato individual de trabajo era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida, definición abandonada por el legislador de 1970, para quien la prestación de un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser esta la que fija los derechos y las obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

Los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas, sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del

trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto de trabajo, más acorde con la realidad social.

En nuestro país ha sido el Doctor de la Cueva quien con mayor interés defendió el concepto relación de trabajo en la nueva ley. Para él mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar al contrato y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio, sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Al contrato individual de trabajo, tal y como se le concibió en la doctrina jurídica, lo ha superado una multitud de principios, instituciones y normas vigentes, como son: en el orden internacional la Declaración de los Derechos Sociales y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y en el orden interno, el contrato colectivo y el contrato-ley. De continuar vigente el concepto contractualista no habría sido posible proteger a un gran número de prestatarios de servicios, como los agentes de comercio, los deportistas, los artistas, los trabajadores universitarios, etc., pues no lo habrían permitido los formalismos

doctrinarios y legales. Tampoco habría sido posible establecer la nulidad de algunas situaciones concretas, como el trabajo de menores, las jornadas excesivas, el salario inferior al mínimo o el pago desigual por idéntica labor; incluso la renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Características del contrato individual de trabajo. La distinción entre contrato individual de trabajo y la relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el acuerdo de voluntades, con el objeto de precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es válida en nuestro derecho. Ello nos conduce al análisis de los caracteres de una y otra para encontrar la solución.

1. La voluntad del trabajador. Si de acuerdo con el artículo 5° de nuestra Constitución nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, es indudable que resulta necesaria la anuencia de quien preste un servicio para que pueda darse cualquier relación de trabajo. No sucede lo mismo tratándose del patrono, pues la voluntad de éste es sólo un supuesto jurídico. El mejor ejemplo de esta afirmación se encuentra en el hecho de que en muchas industrias el patrono o empresario rara vez llega a conocer a la totalidad de sus trabajadores, pues aparte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas esta labor, no interesando tampoco a estas la relación en sí, sino el servicio al que se obliga al trabajador. Otro caso lo es la cláusula de exclusión por ingreso, porque debido a ella el patrono ni siquiera interviene en la contratación, al ser el sindicato con quien tiene celebrado contrato colectivo quien le envía a las personas que deban desarrollar determinadas actividades productivas. Y es también la organización sindical la que, en aplicación de la cláusula de exclusión por separación, retira a otros trabajadores de una negociación, sin influir en nada la voluntad del patrono.

2. El origen de la relación de trabajo. Señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o

denominación, es aquella por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Y se agrega: la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos. Lo cual expresado en otros términos, significa que es la prestación de servicios lo que establece el vínculo entre trabajador y patrono. El ingreso del trabajador a una empresa no lo produce el acuerdo previo sino la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica creada, ajena a un origen determinado no necesariamente contractual.

1.4.4. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

La Administración Pública cumple sus fines a través de las Secretarías de Estado. Pero se llega a presentar otro tipo de actividades teniendo que contratarse a personas preparadas profesionalmente en ciertas materias u oficios, lo cual da origen a la celebración del contrato de prestación de servicios profesionales.

El contrato de prestación de servicios profesionales es utilizado en la administración pública en virtud de requerir de los consejos en alguna actividad, materia o especialidad, así como las consultas o de la opinión técnica de profesionistas que están dedicados a cierta profesión y que por diversos motivos no requieren ser funcionarios o empleados públicos.

El convenio de la prestación de servicios profesionales, se encuentra sujeto eminentemente a las normas del derecho civil y los lineamientos establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública.

El contrato de prestación de servicios profesionales, establecerá exclusivamente la prestación de un servicio independiente (no subordinado), por lo

tanto, no existe ninguna relación de carácter laboral entre quien así presta sus servicios y la dependencia o entidad con la cual celebra los contratos.

Entre las características de este tipo de prestador de servicios se encuentran la de no registrar sus asistencias, no está sujeto a un horario, no recibir órdenes por escrito; no ser designado mediante nombramiento o constancia, no quedar subordinado a un jefe inmediato, y no estar sujeto al mecanismo de pago aplicable a los trabajadores con plaza presupuestal, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia los contratos podrán exceder del 31 de diciembre del año fiscal correspondiente.

De lo anterior, se desprende que este tipo de prestadores de servicios no pueden considerarse como trabajadores al servicio del Estado, ya que no cuentan con la característica fundamental que es la relación laboral así como tampoco son reglamentados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que será analizada posteriormente.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL ASPECTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL ESTADO

2.1. Régimen Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado

Es importante señalar que en nuestro país existe, un régimen que regula los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, esto con el fin de que gocen de todos los derechos que están consagrados en nuestra Carta Magna, con el fin de lograr un mejor nivel de bienestar para ellos y su familia. En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran plasmados los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, como se podrá apreciar más adelante en la Constitución de 1917, no fueron contemplados; para ello se hizo una adición posterior para insertar el apartado “B” en el cual se contemplan los derechos de estos trabajadores.

En la que da la palabra “segunda” década del siglo XX, concretamente en 1911, se discutió en la Cámara de Diputados del Poder Legislativo la conveniencia de emitir una ley que se encargara de regular las relaciones de trabajo entre el Estado y sus empleados.

Este proyecto de ley estipulaba, según Willebaldo Barte, que:

“Los empleados no podrán ser privados definitivamente de su empleo sino por alguno de los motivos siguientes:

1. Que sin causa justificada faltaran a sus labores por más de cuatro días consecutivos o por más de ocho en dos meses, aún cuando no fueran continuadas las faltas;

2. Que fuesen condenados por sentencia ejecutoria, por delitos del orden común, a sufrir arresto mayor, prisión, relegación a colonia penal, destitución o inhabilitación para toda clase de empleos, cargos u honores conforme al Código Penal;
3. Que en estado de ebriedad cometiesen algún escándalo en cualquier lugar público; que frecuentaran expendios de bebidas alcohólicas, o que habitualmente se embriagasen;
4. Notoria mala conducta;
5. Insubordinación grave e injustificada. En el caso de los empleados extraños a los servicios de instrucción pública e investigación científica, se hacía expresamente la Salvedad: a no ser que la superioridad del ramo considere justificada la insubordinación;
6. Comisión de reiteradas graves injusticias contra una misma o diversas personas que estuviesen bajo su obediencia;
7. Habitual aspereza, reiteradas descortesías o notoria indiscreción que provoquen frecuentes desórdenes o descrédito para la oficina;
8. El decaimiento progresivo del servicio que esté bajo la dirección o inspección del empleado, por falta de empeño, inteligencia, energía o dotes coordinadoras, por sensible estancamiento en el progreso normal de dicho servicio. Respecto a los trabajadores no pertenecientes a los servicios de instrucción pública o investigación científica, se establecía, además, como causa de cese, que el servicio no se hubiese perfeccionado en los términos en que debía producirse con un esfuerzo progresista e inteligente;

9. Ineptitud en el desempeño de las labores o comisión de graves y frecuentes faltas en el mismo;
10. Que substituyesen a persona cesada sin cumplir con la ley, o que antes que entrase en vigor la misma hubiesen sido nombrados para privar de su empleo a la persona que lo estuviere desempeñando;
11. Respecto al personal docente femenino, el hecho de contraer matrimonio.”¹⁴

Como la Constitución Federal otorgaba facultades a las Entidades Federativas para expedir leyes sobre el trabajo, el 14 de enero de 1918 surgió la Ley del trabajo del Estado de Veracruz, cometiendo una gran injusticia al contradecir el mandato constitucional que incluía a los empleados públicos en el texto del artículo 123, y que en su artículo 8° señalaba que no eran “objeto de la ley los contratos que se referían que los empleados y funcionarios de la administración y poderes del Estado.”

Las restantes leyes que se expidieron por los congresos locales de los Estados siguieron este mismo lineamiento. Por tal motivo, muchas entidades no tomaban en cuenta a los trabajadores al servicio del Estado, y se tuvo la necesidad de crear el apartado “B” de la Carta Magna vigente, con el fin de que le fueran reconocidos sus derechos.

Dicho apartado quedó de la siguiente manera:

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

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para

¹⁴ BAZARTE CERDAN, Willebaldo. *Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Revista Jurídica Veracruzana, Tomo 16, número 1, enero-febrero 1978, p. 73

el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario 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; (...).
- 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. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se le otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de la 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;(…)”.

Por lo que respecta a este artículo el profesor Dávalos señala lo siguiente: “Entre los grupos de trabajadores excluidos del apartado “B” están los trabajadores de confianza; los que prestan servicios mediante contrato civil; los que estén sujetos al pago de honorarios; los miembros del Ejército y Armada Nacional, excepción hecha del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros de los cuerpos de seguridad pública (policías, bomberos, etc.); el personal del Servicio Exterior Mexicano; y el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras.”¹⁵

Como se puede apreciar de lo antes expuesto, el trabajador de confianza, no esta claramente determinado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en la actualidad al trabajador de confianza se le conoce como aquel que no tiene base, pudiendo ser desde un empleado hasta un alto funcionario.

2.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Esta norma es reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963. Ahora bien, “... la relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con las demás relaciones de trabajo, puesto que en ésta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del

¹⁵ DAVALOS, José. *Op. cit.*, p. 429.

Estado”¹⁶ Lo anterior, conforma en nuestra opinión la esencia de la legislación en cuestión.

Ahora bien, consideramos tener presente que los trabajadores al servicio del Estado, sujetos principales de esta ley, son definidos como “... aquellas personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.”¹⁷

Así entonces, los derechos individuales, colectivos y procesales del sector mayoritario de los trabajadores al servicio del Estado, que son los que regulan sus relaciones por el apartado “B” del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, tienen un sistema jurídico definido en la norma mencionada en este inciso, lo que no sucede siempre en los demás sectores de servidores públicos; esta razón y la marcada diferencia del sistema jurídico de los trabajadores en general, regulados por el apartado “A” y su ley reglamentaria, es lo que justifica la exposición sucinta de este orden normativo de los trabajadores al servicio del gobierno federal y del Departamento del Distrito Federal: poseen características particulares, mismas que los hacen diferentes a las que posee la mayoría de los trabajadores en general.

En el área de derechos individuales los servidores públicos del Estado, tienen entre otros: dos días de descanso por cada cinco de trabajo, vacaciones de 20 días hábiles anuales a partir del sexto mes de haber ingresado al servicio; pago de sobresueldos para equilibrar el diverso costo medio de vida de las distintas zonas económicas; compensaciones adicionales con base en la responsabilidad de su cargo o por servicios especiales desempeñados; prima por concepto de complemento al salario por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a veinticinco, denominados quinquenio; éstos son derechos que no han logrado

¹⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicana*, Tomo IV, P-Z, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 11ª ed., 1998, p. 3107.

¹⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 2000, p. 914.

conquistar la mayoría de los trabajadores en general mediante la contratación colectiva; en este sentido son privilegios de estos trabajadores.

No obstante, consideramos que estos beneficios individuales de los servidores públicos, se ven opacados por las restricciones que sufren en el capítulo relativo a los derechos colectivos, como son: la limitación a constituir solamente un sindicato por dependencia; el derecho a formar parte del sindicato sin poder dejar de pertenecer a él salvo por expulsión; la posibilidad única de los sindicatos de adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), única central reconocida por el Estado; salvo excepciones de hecho, la facultad del sindicato de expresar su opinión con respecto al establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo; la posibilidad tan remota de estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional sean violados de manera general y sistemática situación tan subjetiva y sujeta a tantas interpretaciones.

Uno de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado son las licencias que se encuentran reguladas en el artículo 143 fracción octava del ordenamiento anteriormente indicado, mismo que se analizará en el capítulo tercero. Por último, señalar dos cuestiones altamente beneficiosas para los trabajadores del gobierno federal: la prohibición de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos, de ingreso y de separación; y el juicio previo al cese de los trabajadores, que es un anhelo, este, último punto, de los trabajadores en general; es decir, acabar con la decisión unilateral del patrón en la suerte laboral de los trabajadores.

2.3. Ley General de Educación

Este ordenamiento es reglamentario del artículo 3º constitucional, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, consta de 85 artículos de cuyo contenido destacaremos los siguientes puntos de referencia, a saber:

El Capítulo I (artículos 1º al 11) denominado “Disposiciones Generales” establece lineamientos tales como: la obligación que tiene el Estado mexicano para prestar el servicio educativo en los ámbitos preescolar, primaria y secundaria; el derecho que tienen los mexicanos para cursar la educación primaria y la secundaria; las características generales que debe tener la educación estatal, es decir, que debe impartirse bajo parámetros de democracia, gratuidad, laicismo, nacionalista, entre otros aspectos más, y la potestad que tendrán las autoridades educativas federales, estatales y municipales para aplicar y vigilar el cumplimiento del ordenamiento en comento.

Por lo que respecta al capítulo II, al cual corresponden los artículos 12 al 31, cuyo título es “Del Federalismo Educativo”, comprende en su contenido los siguientes aspectos: Las atribuciones específicas de las autoridades federales (Secretaría de Educación Pública), locales (ejecutivos de cada uno de los Estados de la República) y municipales (ayuntamientos) para llevar a cabo la distribución de la función social educativa; la responsabilidad de las autoridades educativas estatales para distribuir los libros de textos gratuitos y demás materiales educativos complementarios; la obligación para que las autoridades educativas constituyan el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros; las finalidades que tendrán los educadores, quienes deben ser promotores, coordinadores y agentes directos del proceso educativo, y las formas de financiamiento para la educación, las cuales deben sujetarse al correspondiente Presupuesto de Egresos de la Federación; la facultad de la Secretaría de Educación Pública para evaluar periódicamente el sistema educativo nacional.

De la misma manera en el capítulo III es intitulado “De la equidad en la educación” manifiesta la obligación que tendrán las autoridades educativas de cualquier ámbito de gobierno, para que tomen las medidas necesarias para que el derecho a la educación sea accesible a todos los mexicanos, y de manera preferente para aquellas personas de escasos recursos económicos o que vivan en grupos o regiones con mayor rezago educativo. Dicho capítulo abarca del artículo 33 al 36.

Para continuar el orden, en el Capítulo IV (artículos 37 al 53) denominado “Del Proceso Educativo”, comprende aspectos referentes a: Los niveles que comprende la educación básica nacional (preescolar, primaria y secundaria); la inclusión de la educación inicial, especial y para adultos en el sistema educativo nacional; el requerimiento de que los contenidos de la educación que imparta el Estado, deben ser definidos en planes y programas de estudios, y la potestad que tiene la (Secretaría de Educación Pública) para determinar el calendario escolar aplicable en toda la República, el cual debe contener 200 días de clase para los educandos.

Por otra parte en el capítulo V, (artículos 54 al 59) referente a “De la educación que impartan los particulares”, la cual se realizará bajo las siguientes circunstancias: podrán hacerlo en todos sus tipos y modalidades, siempre y cuando obtengan la autorización expresa del Estado; para obtener las autorizaciones y reconocimientos de validez oficial de estudios deben contar con el personal, las instalaciones y los planes y programas adecuadas para impartir la educación, y la obligación de las autoridades educativas inspeccionarán y vigilarán los servicios educativos concesionados;

Con referencia al capítulo VI, intitulado “ De la validez oficial de estudios y certificación de conocimientos” establece en su contenido los siguientes puntos de importancia particular: La validez que tendrán los estudios realizados en el sistema educativo nacional; la obligación de que las instituciones del Sistema Educativo Nacional expidan las constancias, diplomas, títulos o grados académicos a las personas que hayan cumplido con los requisitos establecidos en los planes y programas de estudio correspondientes; así como la facultad de la Secretaría de Educación Pública para promover que los estudios con validez oficial en la República sean reconocidos en el extranjero, este capítulo abarca del artículo 60 al 64.

El Capítulo VII, (artículos 65 al 74) relativo a “De la participación social en la educación”, y que resumidamente establece los derechos y obligaciones que tendrán los padres de familia en la educación de sus hijos; los lineamientos para que la

Secretaría de Educación Pública promueva la participación de la sociedad en los quehaceres educativos a través de los Consejos de Participación Ciudadana, así como a la función que tendrán los medios de comunicación masiva para contribuir a elevar el nivel educativo del país.

Por último, en el Capítulo VIII (artículos 75 al 85) se refiere al marco de sanciones y al medio de defensa legal (recurso administrativo) que opera para aquellos casos en que no se observe la disposición normativa multicitada.

Ahora bien, como comentarios personales respecto al contenido de la Ley General de Educación, tenemos que teóricamente resulta loable lo establecido en este ordenamiento normativo, sin embargo, en la realidad resulta contraproducente saber que nuestro país tiene un substancial índice de analfabetismo, así como también que dentro de las partidas presupuestales que cada año aprueba el Congreso de la Unión, no es la Secretaría de Educación Pública la dependencia administrativa que más recursos económicos tenga para afrontar la compleja situación educativa que prevalece en México, lo cual imposibilita el cabal cumplimiento del ordenamiento que analizamos en este inciso.

Asimismo, dentro de la Ley General de Educación vigente discordamos del contenido de los artículos 32, 42 y 54 por las siguientes razones, a saber:

a) En lo que hace al artículo 32, tenemos que textualmente establece lo siguiente: “Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos. Dichas medidas están dirigidas de manera preferente, a los grupos y regiones con mayor rezago educativo o que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja”. En nuestra opinión, el contenido de este artículo es falso ya que las pretendidas “medidas” que deben realizar las autoridades educativas para lograr la equidad

educativa no son palpables en la realidad, toda vez que las personas con escasos recursos económicos, difícilmente completarán el sistema de educación básica, ya que se encuentran en la disyuntiva de trabajar y proveer de sustento a sus familias o estudiar, situaciones cotidianas en la población mexicana que tienen sistemáticamente la indiferencia de las autoridades correspondientes.

b) Por su parte, el artículo 42 menciona que: “En la impartición de educación para menores de edad se tomarán medidas que aseguren al educando la protección y el cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social sobre la base del respeto a su dignidad, y que la aplicación de la disciplina escolar sea compatible con su edad”. Lo anteriormente transcrito no concuerda del todo con la realidad, ya que si en verdad las autoridades tomaran las medidas mencionadas en este numeral, no serían tan comunes y continuas los accidentes, violaciones y muertes de alumnos que se suceden sobre todo en el nivel preescolar, ante la falta de instalaciones y personal adecuado para este tipo de funciones; no habría la problemática actual de venta y consumo de estupefacientes en las primarias y secundarias; entre otros fenómenos más, por lo que queda en tela de juicio que se instrumenten eficazmente las aludidas medidas para proteger a los menores.

c) En cuanto al artículo 54 tenemos que este expresa que: “Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos...”, sobre el particular podemos advertir que no estamos en contra de que la educación sea impartida por los particulares, sin embargo, consideramos que para que haya una educación de calidad, tal y como lo pretende el artículo 3º constitucional, la Secretaría de Educación Pública debería ser más cuidadosa en otorgar las autorizaciones y los reconocimientos de validez oficial a favor de escuelas privadas, ya que se está haciendo costumbre la apertura masiva de este tipo de instituciones, las cuales en la mayoría de los casos a simple vista, no parece que cumplan con los requisitos para obtener el permiso correspondiente, por lo que resulta dudoso que cumplan con la esencia de educar satisfactoriamente a los educandos.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970

Esta ley surgió a raíz de las transformaciones sociales y económicas que se dieron en el país, lo que hizo que la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya no tuviera la misma eficacia jurídica, por lo que en 1960 y en 1969, los Presidentes en turno, nombraron una comisión integrada por el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Maestro Mario de la Cueva, entre otras personas.

Sin embargo, fue hasta el uno de abril de 1970 que se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" de la Constitución Federal, la que entró en vigor el primero de mayo del mismo año, con un ámbito de aplicación en toda la República Mexicana, caracterizado principalmente por ser un ordenamiento de interés social, ejemplo de equidad, imparcialidad y protectora de la clase trabajadora.

Estuvo integrada por 1010 artículos dividida en 16 títulos y 12 artículos transitorios, los 13 primeros títulos conformados por 684 artículos, engloba lo referente a la naturaleza y alcance de la ley, a las obligaciones y derechos de los trabajadores y patrones, a las instituciones laborales, relaciones individuales y colectivas de trabajo, riesgos laborales, las autoridades del trabajo y al personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje, los títulos 14 y 15 hablan del proceso laboral, la capacidad y personalidad de las partes en el juicio, los medios de prueba, los incidentes, las competencias, la acumulación, la caducidad, los distintos procedimientos laborales, los procedimientos de ejecución derivados de laudos, las providencias cautelares a la reclamación o revisión contra actos y resoluciones de las Juntas y procedimientos de ejecución derivados de laudos, las providencias cautelares a la reclamación o revisión contra actos y resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje y procedimientos voluntarios o paraprocesales; por lo que hace al último título, está integrado por disposiciones relativas a la responsabilidad

de los patrones, trabajadores y personal de las juntas, por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y establece sanciones económicas por el mismo motivo, que van de tres a trescientas veces el salario mínimo general.

Por otro lado, cabe señalar que en los primeros días de 1968, se tenía concluido el anteproyecto, el cual se envió para su estudio y aprobación a los sectores interesados, esta situación contenía disposiciones que incomodó a la clase patronal, la cual de inmediato inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

Los conceptos la prima vacacional, el aguinaldo, la prima dominical, el salario doble, en día de descanso laboral, dos días más de descanso obligatorio, el primero de enero y el 5 de febrero, las becas y las indemnizaciones en el caso de reajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso.

La clase patronal considera de inaceptable la interrupción de la jornada de trabajo, con media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integran este concepto el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción de la prima de antigüedad.

No obstante, a todas las oposiciones que se mencionaron con anterioridad, se creó el proyecto de la Ley que se turnó al Congreso de la Unión, para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva.

“La Ley nueva no es, ni quiere ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar

constantemente, la meta final, las condiciones de vida de los hombres cuyos cuerpos esta construida la civilización.”¹⁸

Esta ley surge para mejorar las condiciones de los trabajadores en general, contiene las mínimas prestaciones que les son otorgadas, así como a las autoridades que deberán de recurrir en el supuesto que le sean violados sus derechos laborales.

2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En 1960 se da una reforma a la Constitución como resultado de una lucha constante de los trabajadores burócratas por elevar su situación laboral a norma Constitucional, toda vez que la Constitución de 1917, no incluyó a esta categoría de trabajadores en las garantías y derechos sociales consagrados en el artículo 123 de ese ordenamiento.

El 5 de diciembre de 1960, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición del apartado “B” en el artículo 123 constitucional, con el propósito de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, se incluyeron a los trabajadores de confianza en cuanto al salario y la seguridad social, lo que representó un gran logro en beneficio de las personas que prestaban su trabajo bajo la denominación de confianza, como se mencionó, éstos se encontraban desprotegidos, al no contemplarlos ninguna disposición legal, por lo que su estancia en el empleo quedaba al arbitrio de los patrones.

Las disposiciones contenidas en el apartado “B”, contemplaban entre otros beneficios la duración de la jornada, las vacaciones, la estabilidad en el empleo, la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, la garantía en cuanto a la separación injustificada, se reconoce el derecho de asociación y la

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 61

seguridad social; de igual manera estableció la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano facultado para dirimir los conflictos que se suscitaran entre el Estado y sus trabajadores.

Una vez que se logró la inclusión de los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, fue necesaria la expedición de la Ley Reglamentaria de este precepto constitucional, por lo que con fecha 28 de diciembre de 1963 se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual vino a abrogar el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y sus respectivas reformas de 1941.

Por lo que hace el ámbito personal de la Ley en estudio, se aplicó a las personas que trabajaban para los Poderes de la Unión, las Entidades Paraestatales y los Organismos Descentralizados que presten servicios públicos y que expresamente se mencionan en la misma ley, sin embargo, es menester aclarar que esta Ley excluía su observancia y aplicación a los trabajadores y a los miembros de las fuerzas armadas y del servicio exterior, así mismo era omisa en cuanto a la reglamentación de los trabajadores de los Municipios y Entidades Federativas.

Al igual que en apartado “B” el artículo 123 Constitucional, la ley que nos ocupa estableció como autoridad encargada de dirimir las controversias entre los Poderes de la Unión como patrón y sus trabajadores, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue pobre en cuanto a la protección brindada a estos trabajadores, toda vez que aun cuando ya existía la Ley Reglamentaria del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que pudieron haberse basado los creadores de la ley en comento, consagró beneficios menos amplios que la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la asociación, contratación y huelga, este ordenamiento desprotegió a los trabajadores de confianza.

2.6. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial del 27 de diciembre de 1983. En ella se regula la seguridad social de los trabajadores, así como los seguros prestaciones y servicios a los cuales tienen derecho. Siendo uno de estos el artículo 23, fracción II de la referida ley que dispone lo siguiente:

“Artículo 23. ...

II. Cuando la enfermedad incapacite al trabajador para el trabajo, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo o con medio sueldo, conforme al artículo III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Si al vencer la licencia con medio sueldo continúa la incapacidad, se concederá al trabajador licencias sin goce de sueldo mientras dure la incapacidad hasta por 52 semanas contadas desde que se inicio ésta. Durante la licencia sin goce de sueldo, el Instituto cubrirá al asegurado un subsidio en dinero equivalente al 50% del sueldo básico que percibía el trabajador al ocurrir la incapacidad.

Al principiar la enfermedad, tanto el trabajador como la dependencia o entidad en que labore, darán el aviso correspondiente al Instituto.”

El precepto legal antes citado es omiso al no señalar que sucedería en el caso de los trabajadores interinos, por lo que existe una laguna de ley.

2.7. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública

Las condiciones de trabajo, las que derivan de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal

subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al período de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término del contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

Nunca podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la Ley, es decir en la norma legal, por ejemplo, como la Ley establece la jornada máxima laboral diurna de ocho horas, no podrá válidamente establecerse como condición de trabajo en los contratos, una jornada diurna ordinaria de nueve horas diarias; pero si pueden pactarse condiciones de trabajo mejores o más beneficiosas para el trabajador que las consignadas en la Constitución y en la Ley, lo que generalmente logra el trabajador en los contratos colectivos de trabajo mediante la presión del movimiento obrero organizado.

Las condiciones de trabajo deberán ser proporcionadas a la importancia del trabajo que se desempeña entre iguales para trabajos iguales, es decir que se presten en la misma forma, jornada y categoría.

En las condiciones de trabajo no podrán establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo los casos expresamente señalados en nuestro Código laboral, como sería por ejemplo, en cuanto a la nacionalidad del trabajador, preferir al mexicano antes que al extranjero.

Este es el principio de igualdad en el trabajo que nuestra legislación laboral establece. El reconocimiento de este principio muchas veces tiene que lograrse a través de la presión en la contratación colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en la prestación de determinados trabajos especiales, como el de los deportistas, artistas, músicos y otros, los que pueden

tener salarios distintos, no obstante desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajador. Cuando se quebranta el principio de igualdad reconocido en el párrafo segundo del artículo 3 y en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo así como es la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, el trabajador afectado puede ejercitar la acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo, teniendo presente que acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo, según el criterio de la Corte, es a él, al que le corresponde la carga de la prueba.

En cuanto al trabajador extranjero las empresas o patrones no pueden dar trabajo a más de un diez por ciento de trabajadores extranjeros y previo el cumplimiento en estos casos de los requisitos establecidos en la Ley, entre los que destaca la características especial o técnica del trabajo que se va a desarrollar y el permiso que deberá otorgar en cada caso, la Dirección General de Asuntos Migratorios de la Secretaría de Gobernación.

En el caso de contratarse menores de dieciséis años, se requiere cumplir con el requisito del permiso que deberán otorgar sus padres, tutores o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

“Condiciones Generales de Trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo.”¹⁹

Según el artículo 57, las condiciones de trabajo podrán ser modificadas a solicitud de los trabajadores cuando sus salarios no sean remuneradores; con respecto a la jornada de trabajo, si se considera que ésta no es humanitaria (en virtud de lo excesiva) o bien, cuando se presentan circunstancias económicas que lo requieran.

¹⁹ Santos Azuela, Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*2, Edit., Porrúa, México, 1998, p. 249

Según este mismo artículo se podrán modificar a petición del patrón sólo cuando existan condiciones económicas que lo demanden. Ciertamente, ni en uno ni en otro caso, se precisa el procedimiento para hacerlo.

Es de sobra conocido que si los trabajadores solicitan ante las Juntas que se modifiquen sus condiciones generales de trabajo lo que en realidad conseguirían es que el patrón los despida. Tal propósito suelen alcanzarlo, organizados profesionalmente y mediante negociaciones sindicales.

Para el establecimiento de los límites de la jornada y el descanso laborales se atiende al imperativo de dar protección.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador no labora en forma efectiva, como los empresarios pretendían, sino que está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Todo ello con el propósito de evitar conocidos abusos de los empresarios para hacer trabajar al personal más allá de los límites normales sin retribución extraordinaria, so pretexto de compensar el trabajo suspendido por causas ajenas al patrón, no siendo extraño el utilizar esta medida como fórmula disciplinaria o mecanismo de represión.

Con base en las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 de la Constitución, en la relación con el 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce tres tipos de jornada de trabajo:

- a) La diurna
- b) La nocturna, y
- c) La mixta.

Por jornada diurna ha de entenderse aquélla que cuenta con una duración máxima diaria de ocho horas, mismas que podrán ser trabajadas entre las seis y la veinte horas.

La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media y comprende períodos tanto de la diurna como de la nocturna, sobre la base de que este último no llegue a tres horas y media. De lo contrario, se contemplará como nocturna.

Para un importante sector de la doctrina constitucional de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso a) de la Constitución, en relación con el 5 fracción III y 62 de la Ley Federal del Trabajo, reconocen la llamada Jornada Humanitaria de trabajo. Es decir aquélla que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y sin reducir los niveles salariales, deberá reducir su duración, ya que dada su naturaleza, implica un desgaste excesivo de energía.

Sobre las condiciones de trabajo el Reglamento General de las Condiciones de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública señala lo siguiente:

El presente reglamento es de observancia obligatoria para funcionarios, Jefes Empleados de la Secretaría de Educación Pública, y tiene por objeto fijar las condiciones de trabajo del personal de base de la misma dependencia, en los términos de lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

El Sindicato de Trabajadores de la Educación acreditará, en cada caso por escrito, ante la Secretaría, a sus representantes legales generales, parciales y especiales. La Secretaría tratará los asuntos que interesen colectivamente a todos o a una parte de los trabajadores de Educación Pública, con los representantes sindicales correspondientes. Los asuntos de interés individual podrán ventilarse por separado.

2.8. Reglamento de Escalafón

Esta disposición se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 1973, y consta de 127 artículos razón por la cual para evitar transcripciones engorrosas realizaremos a continuación un breve resumen sobre su contenido.

El Título Primero referente a las “Disposiciones Generales” (artículos 1º al 13) contiene los siguientes puntos:

- Define al escalafón como el sistema organizado por la Secretaría de Educación Pública para efectuar los ascensos de los trabajadores de base y autorizar las permutas.
- El contenido de esta norma es obligatorio para la Secretaría de Educación Pública, sus trabajadores, la Comisión Nacional Mixta de Escalafón y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.
- La no aplicación de este Reglamento en beneficio de los trabajadores de confianza.
- Los sujetos de derecho escalafonario serán aquellos trabajadores de base que tengan un mínimo de 6 meses de ejercicio en la plaza inicial.
- El ascenso de los trabajadores se determinará con base a la calificación de diversos factores, tales como: conocimientos, aptitud, disciplina, puntualidad y antigüedad.

Por lo que respecta al título segundo alusivo a “la Comisión Nacional Mixta de Escalafón” (artículos 14 al 48), establece las funciones y estructura de este organismo, que tiene como misión principal efectuar los movimientos de ascenso y permuta de los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, con

fundamento en el Título Tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y del Reglamento en análisis.

Por lo que corresponde al título tercero (artículos 49 al 58) contiene la clasificación escalafonaria que comprende al grupo escalafonario, el subgrupo escalafonario, la rama escalafonaria y la especialidad.

De la misma manera, en el título cuarto (artículos 59 al 89) regula lo relativo a los procedimientos escalafonarios, en los cuales tanto las autoridades educativas como trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública cumplirán con una serie de pasos para que éstos últimos accedan a un nivel o categoría más alta de trabajo.

Asimismo, en el título quinto (artículos 90 al 101) establece y define cada uno de los factores escalafonarios, que para mayor comprensión son los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad, los cuales son evaluados por la Comisión para que los trabajadores pueden acceder a un mejor nivel escalafonario.

En el título sexto (artículos 101 al 106) define a la figura de la permuta en plazas escalafonarias, así como las formas en como podrán tramitarse. Por otra parte, establece que en caso de conversión de plaza, el trabajador que ocupaba la que desaparece, tiene derecho a la plaza cuya transferencia se ha realizado, siempre que esto no afecte derechos escalafonarios de terceros.

Por lo que corresponde al título séptimo (artículos 107 al 117) alude a los siguientes puntos:

- Cuando los trabajadores se inconformen con el resultado de un dictamen escalafonario, podrán solicitar otro estudio ante la Comisión

Nacional Mixta de Escalafón, cumpliendo con una serie de formalidades diversas.

- También los trabajadores que no estén de acuerdo con la puntuación que se les asigne en los proyectos de catálogos escalafonarios, o porque se hayan cometido errores de ubicación u omisiones, podrán solicitar que se revise dicho puntaje, con la finalidad de que se les ubique en el lugar que legalmente les corresponda.

Corresponde al título octavo hacer alusión a que los Secretarios Nacionales de Grupo y los miembros de las Subcomisiones de Escalafón podrán excusarse de los asuntos a su cargo, cuando tengan algún vínculo familiar, enemistad o litiguen como contraparte de los interesados, así como también por ser parte interesada, estos motivos también son aplicables para la recusación. Este abarca del artículo 118 al 122.

En el título noveno relativo al “Banco de Datos” (artículos 123 al 126) tiene como temática central establecer la función del Archivo Central o Banco de Datos, que es la de llevar un registro de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública para cuestiones escalafonarios.

Es en el título décimo donde se alude al término para la prescripción que se computará a partir de la fecha en que la dependencia oficial respectiva notifique la vacante definitiva o temporal de la Comisión. Este apartado se encuentra en el artículo 127.

Sobre esta normatividad podemos comentar que su contenido teórico resulta de suma importancia para los trabajadores de base de la Secretaría de Educación Pública, ya que determina los mecanismos para que estas personas pueden obtener las promociones de ascenso o las permutas en sus trabajos, lo cual resulta apegado a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en esta

materia. Sin embargo, en la realidad dista mucho de ser observada cabalmente, ya que es común conocer en nuestros círculos amistosos o familiares, cómo muchos trabajadores pasan años y años sin obtener los beneficios establecidos en este Reglamento, aún cuando cumplan con todos los requerimientos que en él se enuncian, lo anterior se verifica por la corrupción, los compadrazgos, las recomendaciones, entre otros vicios administrativos que generan que sujetos que no merecen tales distinciones las puedan lograr con mayor facilidad, tal y como sucede en muchos ámbitos laborales del país.

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL ESTADO LICENCIAS Y PRESTACIONES

3.1.1. Profesores de Educación Inicial

Los presentes lineamientos así como las indicaciones de la Carpeta Única de Información y del Catálogo de Proyectos y Servicios de Apoyo a las Actividades de los Planteles de Educación Básica en el D.F. son de observancia y aplicación obligatorias para el personal de centros de desarrollo infantil CENDI-SEP, CENDI de Organismos Públicos y Privados, y los particulares incorporados en el Distrito Federal. Corresponderá a las autoridades educativas de la Dirección de Educación Inicial dar a conocer y vigilar la aplicación de estos lineamientos.

Las modalidades semiescolarizada y no escolarizada quedan sujetas a los lineamientos emitidos por la Dirección de Educación Inicial, en el aspecto técnico-pedagógico.

La Educación Especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas, así como aquellos con aptitudes sobresalientes. Atenderá a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social.

Tratándose de menores de edad con necesidades educativas especiales, esta educación propiciará su integración a los planteles de educación básica regular mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos. Para quienes no logren la integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para lograr la autónoma convivencia social y productiva, para la cual se elaborarán los programas y materiales de apoyo didáctico que sean necesarios. Estos lineamientos se darán a conocer al personal de la escuela y a los padres de familia en la primera reunión de trabajo. Se deberá

conservar un ejemplar en la dirección del CENDI, una vez que haya sido firmado por el personal escolar y podrá ser consultado cuando sea necesario.

Las labores educativas se sujetarán al Calendario Escolar publicado por la Secretaría de Educación Pública, el cual considera 200 días de trabajo efectivo. Se atenderá también las necesidades de servicio de las madres trabajadoras para los meses de julio y agosto, mediante guardias para la atención de los niños y las niñas en los Centros de Desarrollo Infantil. En el caso de otros organismos, serán las propias Instituciones quienes determinen cómo atenderán el servicio durante los períodos no contemplados en los 200 días del calendario escolar.

La directora o director del plantel será el representante oficial y legal para todo acto de orden administrativo o académico relacionado con la escuela.

Los horarios de labores son de 8:00 a 16:00 hrs., y de 13:00 a 20:00 hrs., sin embargo el horario del personal podrá ser escalonado y diferenciado de acuerdo con las necesidades de cada CENDI, para que el servicio se encuentre cubierto con una atención de calidad.

Queda estrictamente prohibido el acceso y permanencia en el plantel de toda persona ajena al mismo, incluyendo a medios de comunicación, autoridades políticas y judiciales, cuerpos policíacos, comerciantes y organizaciones religiosas, sociales, políticas y sindicales, así como utilizar las instalaciones oficiales para actividades diferentes a las educativas, salvo en los casos autorizados por la Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal.

Luego del ingreso de alumnos y personal a la escuela, todas las puertas de acceso al plantel deben permanecer cerradas. Solamente podrán ingresar los padres de familia previamente citados o por causa justificada; el personal autorizado por la Dirección de Educación Inicial, debidamente acreditados; el personal de limpieza y/o mantenimiento, así como los proveedores de los CENDI-SEP.

3.1.2. Profesores de Educación Preescolar

Educación preescolar.- Por muchas décadas este nivel fue considerado como un relleno dentro del sistema educativo nacional, toda vez que hasta inicios de los años de 1990 no constituía un requisito para que los alumnos pudieran acceder a la educación primaria. Por tanto, a los padres no les interesaba mucho que sus hijos acudieran continuamente a recibir las lecciones propias de este nivel educativo, ya que los inscribían para que fueran a jugar y convivir con niños de su edad, o simplemente porque se desprendían de la obligación de cuidarlos, al no poderlo hacer debido a su situación laboral. Actualmente, la problemática que encuentra este nivel, es que los particulares han rebasado a las autoridades competentes en la materia educativa, ya que los primeros construyen masivamente planteles de educación preescolar, la mayoría de las veces de manera improvisada, es decir, en casas privadas que acondicionan para que los niños reciban clases, sin contar con los permisos correspondientes, así como también sin las medidas de control necesarias para hacer frente a eventualidades que surjan improvisadamente, y que son propias de los menores, tales como los accidentes.

Por tanto, creemos que la Secretaría de Educación Pública debería prestar mayor atención a este tipo de situaciones que se observan en cualquier parte de la República Mexicana, lo cual de no hacerlo acarreará un sinnúmero de problemas, en perjuicio de los menores educandos.

3.1.3. Profesores de Educación Primaria

Educación primaria.- Considerada normalmente como la base principal de la educación de una persona, ya que en este nivel se le enseñan actividades básicas que empleará a lo largo de toda su vida, tales como el aprender a leer, a escribir, así como a resolver diversas operaciones matemáticas. Por tanto, no

resulta aventurado afirmar que la primaria es uno de los niveles educativos que mayor demanda tiene.

Actualmente, las oportunidades de ingreso a la educación primaria están menos condicionadas que antes por los niveles de desarrollo regional y por el origen social de los alumnos. Sin embargo, las probabilidades de alcanzar buenos índices de aprovechamiento escolar, de pasar al grado siguiente y de permanecer en la escuela después de los diez años, siguen estando directamente relacionados con el origen social y con el medio geográfico de los alumnos. Los grupos medio y superior de la escala social, los que viven en comunidades urbanas no marginadas y en las zonas geográficas de mayor desarrollo relativo, tienen generalmente mayores niveles educativos y mejores resultados académicos.

En estas condiciones, la educación no puede contribuir a la instauración de una sociedad más justa, democrática e igualitaria, tal y como lo establece el artículo 3º de la Ley Suprema.

3.1.4. Profesores de Educación Secundaria

En el artículo 2º de la Ley General de Educación, además de definir a éste nivel como el factor fundamental para adquirir conocimientos, obtener y acrecentar la cultura, establece que es el proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, en consecuencia, concebida así la educación, sus acciones están inmersas en el contexto social, y no termina, ni se agota en la escuela.

Por su parte, el maestro Raúl Mejía Sánchez establece que las escuelas secundarias deben ser consideradas como "... una especie de puente entre las primarias y las propiamente universitarias, requieren de un orden especial por lo que toca a su organización y métodos, ya que se refieren normalmente a los adolescentes que presentan problemas especiales relacionados con el periodo

por el cual atraviesan, (...) una escuela secundaria universal significa una escuela diferenciada, esto es, variada en sus posibilidades educativas, flexible en sus sistemas y con diversas salidas hacia los diferentes campos de la actividad futura, (...) que ni el Departamento de Enseñanza Primaria y Normal ni la Universidad Nacional, estaban ampliamente capacitados para controlar y dirigir, ya que bajo la influencia; primero de la Escuela Secundaria se infantiliza y bajo la de la Universidad se encauza por finalidades unilaterales.”²⁰

En tanto que el Manual del Director del Plantel de Educación Secundaria, editado por la Secretaría de Educación Pública considera a la educación secundaria “... como parte del sistema educativo, que conjuntamente con la primaria, proporciona una educación general y común, dirigida a formar íntegramente al educando y a prepararlo para que participe positivamente en la transformación de la sociedad.”²¹

Por consiguiente, una vez que hemos expuesto una serie de conceptos sobre lo que significa la educación media básica, creemos estar en la posibilidad de establecer un concepto propio al respecto: Las escuelas de educación secundaria son instituciones destinadas a proporcionar educación general básica, esencialmente formativa, cuyo objetivo primordial es promover el desarrollo integral de los alumnos para que empleen en forma óptima sus capacidades y adquieran la formación que les permita continuar sus estudios en el nivel inmediato superior o adquirir una formación general para desempeñar un trabajo.

3.2. Fundamento de las licencias sin goce de sueldo

Para otorgar las licencias sin goce de sueldo, los patrones tienen que basarse en la legislación laboral que existe para regularlas. Se considera como licencia de trabajo a la facultad que se concede a un trabajador para ausentarse

²⁰ MEJIA ZUÑIGA, Raúl. *Educador de México*. Ed. Federación Editorial Mexicana, México, 1976. p. 126.

²¹ *MANUAL DEL DIRECTOR DEL PLANTEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA*, Edit. Secretaría de Educación Pública, México, Agosto de 1987, p. 17

del mismo durante cierto tiempo, que le haya otorgado por escrito el patrón basándose en el ordenamiento legal.

Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular, comisiones oficiales federales y comisiones sindicales.

II.- Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado; una vez dentro de cada año natural y siempre que no tenga nota desfavorable en su expediente; hasta de 90 días a los que tengan más de uno a cinco años; y hasta de 180 días a los que tengan más de cinco años.

Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la Secretaría: a) si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta 15 días con sueldo íntegro; hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo; b) a los que tengan de 1 a 5 años de servicios hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, 30 días más con medio sueldo y hasta 60 más sin sueldo; c) a los que tengan de 5 a 10 años de servicios hasta 45 días con sueldo íntegro, a 45 más con medio y 90 más sin sueldo; d) a los que tengan de 10 años de servicios en adelante hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, a otros 60 con medio sueldo y a 180 días más sin sueldo. Concluidos los anteriores términos sin que el trabajador que se encuentre en el caso respectivo haya reanudado sus labores, la Secretaría queda en libertad de dejar sin efecto su nombramiento, sin responsabilidad para el Estado. Los cómputos de los anteriores términos se harán por servicios continuados o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios educativos no sea mayor de 6 meses.

II.- Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo - 6 meses como máximo - que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, y en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ejecutarán a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

III.- Por cualquier otro motivo hasta por tres días en tres condiciones distintas, separadas cuando menos por un mes dentro de cada año. Estas licencias podrán ser concebidas por los jefes de las respectivas dependencias de la Secretaría bajo su responsabilidad, dando el aviso correspondiente al Departamento de Personal de la misma Secretaría.

3.3. Procedimiento para obtener licencias sin goce de sueldo

Los procedimientos para obtener dichas licencias son varios según a la dependencia que pertenezca pero se deberá tomar en cuenta que no basta la simple solicitud para faltar a sus labores aun cuando por ser trabajador tenga el derecho, ya que es importante la autorización del patrono, quien es el que da el consentimiento por escrito.

Para la concesión de las licencias se observarán las siguientes reglas:

- a. En caso de enfermedad no profesionales de los trabajadores, las licencias serán concebidas previa comprobación hecha por los médicos de la Secretaría - precisamente al día en que deba empezar a contarse la licencia - y expedición del certificado correspondiente en el que se haga constar la clase de enfermedad y el tiempo que requiera su atención, así como si la misma amerita la separación del servicio de acuerdo con el artículo 85 del Estatuto Jurídico. No se aceptará para conceder licencias con goce de sueldo, ningún certificado médico que se presente después de veinticuatro horas de verificada la visita de comprobación, salvo por deficiencia comprobada del Servicio Médico tanto lo que hace a la visita de comprobación como por lo que atañe a la expedición del certificado. Si hubiere inconformidad del trabajador con el dictamen del médico oficial podrá solicitar la intervención del médico del Sindicato, y en el caso de discrepancia de opiniones, la Secretaría y el Sindicato de común acuerdo nombrarán un tercero en discordia.

- b. El personal foráneo deberá recabar certificado de las delegaciones médicas de la Secretaría, o en el caso de que no existan éstas, de las correspondientes a la Secretaría de Asistencia y Salubridad Pública o de cualquier otro servicio médico de alguna unidad burocrática del Poder Ejecutivo Federal existente en el lugar de adscripción del empleado. En los lugares que no radiquen médicos al servicio de la Federación, la comprobación se hará por medio de certificados expedidos por los de la localidad, legalmente autorizados para ejercer su profesión.
- c. En los casos en que se refiere la última parte del inciso anterior, la Secretaría se reserva el derecho, cuando lo estime conveniente, de hacer reconocer a los trabajadores por un médico de confianza y de haber discrepancia entre ambos dictámenes, se observará el procedimiento señalado por el inciso a).

Cuando los trabajadores dejen los puestos de escalafón para desempeñar empleos o comisión en la Secretaría de Educación, conservarán el derecho al puesto que tenían y se les computará el tiempo de servicios para todos los efectos legales. Estos trabajadores obtendrán licencia para separarse de su empleo, la que durará todo el tiempo que desempeñen el nuevo cargo, y al dejarlo, volverán a ocupar su puesto en el Escalafón.

A continuación se vierten algunos criterios jurisprudenciales en relación al tema:

ANTIGÜEDAD LABORAL. PARA SU CÓMPUTO NO DEBE INCLUIRSE EL LAPSO MATERIA DE PERMISOS O LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO OTORGADOS AL TRABAJADOR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DE RUBRO: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE."). Tratándose de la determinación de la antigüedad laboral, el lapso materia de permisos o licencias sin goce de sueldo otorgados al trabajador no debe incluirse para su cómputo, porque en dicho supuesto, aquél no se encuentra bajo la disposición del empleador, pues el vínculo de trabajo quedó interrumpido y, por ende, en ese tiempo no existió

dependencia ni subordinación, esto es, no puede incluirse el tiempo en que el obrero se separa voluntariamente mediante ese tipo de permisos o licencias, ya que mientras duren es incuestionable que el patrón no puede disponer del trabajador, quien incluso puede estar dedicado a la prestación de un servicio para otro empleador, por lo que no sería procedente obligar a la patronal a computar la antigüedad respecto de un tiempo en el que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquélla, máxime que la prestación referida es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono en la vigencia de una relación laboral. Bajo este contexto, conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, y con base en la nueva reflexión expuesta sobre el referido tema, este Tribunal Colegiado se aparta parcialmente del criterio sustentado por este órgano de control constitucional bajo anterior denominación e integración, en la jurisprudencia XVII.1o. J/4, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-2, enero a junio de mil novecientos noventa, página 709, en la que se sostuvo que en tratándose de los permisos otorgados al trabajador, si fueron concedidos para faltar a su trabajo sin goce de sueldo y los disfrutó, obedeció a que la patronal se encontraba facultada para concederlos, pues inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió; sin embargo, de acuerdo con los razonamientos vertidos, se concluye que otorgados los permisos o licencias a los trabajadores sin goce de sueldo, éstos no se encuentran bajo la disposición del empleador, porque existe una separación voluntaria en la que mientras dure ésta, el patrón no puede disponer del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 172/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretario: Eduardo Pérez Patiño.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, junio de 1996, página 779, tesis VI.2o.36 L, de rubro: "ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. ES EQUIVALENTE A LOS AÑOS DE

SERVICIOS EFECTIVOS." y Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, septiembre de 1994, página 397, tesis IX.1o.62 L, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LOS DÍAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS, PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA."

La anterior jurisprudencia se refiere a que si el trabajador solicitó una licencia sin goce de sueldo no se toma en cuenta para su antigüedad el tiempo que disfrutó de la misma, ya que se interrumpió la relación de trabajo y el patrón no podrá disponer del trabajador.

Es muy común que dentro del magisterio los profesores pidan licencias sin goce de sueldo, dichas licencias se llegan a prorrogar por varios años, y en un determinado momento, dichas licencias no deben computarse para la antigüedad de un trabajador.

ANTIGÜEDAD LABORAL. PARA CALCULARLA DEBEN INCLUIRSE LAS FALTAS INJUSTIFICADAS Y EXCLUIRSE LOS DÍAS DE LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO. De una interpretación armónica del artículo 162, en relación con los diversos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, y en busca de lo más favorable al trabajador, debe concluirse que para el cómputo de la antigüedad debe considerarse el tiempo efectivo de servicios y no el tiempo efectivamente trabajado, por lo que en su cálculo deben incluirse los días que el empleado laboró, los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso, legales y contractuales y, en general, todos aquellos otros en que el trabajador hubiere permanecido a disposición del patrón, aun cuando no hubiese realizado su labor, pero siempre que hubiera subsistido la relación de trabajo. En consecuencia, cuando al trabajador se le autorice disfrutar de licencia sin goce de sueldo, los días que inasista no deben comprenderse en el cálculo de su antigüedad, porque al no haber permanecido bajo la disposición del empleador el vínculo de trabajo quedó interrumpido y durante ese lapso no existió dependencia ni subordinación, elementos que son imprescindibles. En cambio, como las faltas injustificadas no interrumpen la relación laboral no pueden descontarse del tiempo efectivo de servicios, pese a que pudiera producirse

la deducción en los emolumentos por la inasistencia. Así pues, las faltas injustificadas deben ser incluidas para determinar la antigüedad del trabajador, no obstante la existencia de disposiciones en contrario previstas en los contratos colectivos de trabajo, puesto que, además, entrañan una renuncia de derechos prohibida por el artículo 5o., fracción XIII, del ordenamiento en cita.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 168/2003. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Dávila Gaona. Secretaria: Sara Olivia González Corral.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 358, tesis 437, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS."

Es importante señalar que para el cómputo de la antigüedad de un trabajador al servicio del Estado no contarán los días que haya faltado injustificadamente, los días que haya gozado de licencia sin goce de sueldo.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRÓRROGA DE LAS LICENCIAS SOLICITADAS A SU PUESTO DE BASE. El derecho a una prórroga de licencia a un puesto de base sin goce de sueldo se renueva con cada una de las solicitudes de prórroga y, por tanto, resultan aplicables las condiciones generales de trabajo y/o disposiciones vigentes al momento de presentar la solicitud, por lo que se trata de un derecho perecedero, esto es, la prórroga de la licencia se ejerce con la solicitud que se hace, a la cual debe recaer una respuesta en términos de las disposiciones vigentes aplicables al momento de realizarse la petición.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7166/2002. Secretaría de Economía. 22 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Esta jurisprudencia se refiere a la prórroga de las licencias sin goce de sueldo y que se deben de regular de acuerdo a las condiciones generales de trabajo pero en la práctica se hace abuso de las mismas. por tal motivo se perjudican a los trabajadores que están cubriendo interinatos prolongados, sin adquirir éstos sus derechos.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO Y PERMISOS ECONÓMICOS. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERÍODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO. Las prestaciones extralegales, consistentes en las licencias con goce de sueldo y permisos económicos, se disfrutaban y generan por el trabajo realizado; en consecuencia, si durante el periodo que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo, hasta que se reinstala al trabajador en el empleo no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho al pago de las licencias con goce de sueldo y permisos económicos, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón por no haber acreditado la causa de rescisión, pues ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiera interrumpido, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos o caídos, y si con éstos quedan cubiertos los días relativos a las licencias con goce de sueldo y permisos económicos, luego entonces no procede imponer la condena al pago de dichas prestaciones, ya que ello implicaría que, respecto de esos días, se estableciera una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de licencias con goce de sueldo y permisos económicos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9906/2001. Bertha Patricia Garcés Ávila. 5 de Septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Con la anterior jurisprudencia, se hace alusión a las prestaciones extralegales, las cuales consisten en las licencias con goce de sueldo, y a los permisos económicos de los que obtienen los trabajadores, situación que es de bastante ayuda para éstos, ya que de alguna manera se hace que tanto el

trabajador como el empleador cumplan en una segunda instancia con la relación laboral al cien por ciento.

DESCANSO OBLIGATORIO, PAGO DE LOS DÍAS DE. NO PROCEDE SI EL TRABAJADOR DISFRUTA DE LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO, SALVO PACTO EN CONTRARIO. Es improcedente el pago de los días de descanso obligatorio en los casos en que un trabajador disfruta de una licencia sin goce de sueldo, ya que el derecho relativo sólo se genera cuando se encuentra vigente la relación de trabajo, dado que el otorgamiento de una licencia sin goce de sueldo tiene como efectos la de suspender temporalmente las relaciones laborales, así como la de liberar a las partes de cumplir con sus obligaciones; de tal suerte que si el trabajador se encuentra bajo estos supuestos no le asiste el derecho para reclamar esos días, salvo que en el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentre pactado lo contrario.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 693/88. Papel Satinado, S. A. 23 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Los trabajadores al servicio del Estado que estén gozando de una licencia sin goce de sueldo no podrán pedir que se les paguen los días de descanso obligatorio, ya que únicamente tendrán derecho los que se encuentren el activo.

SALARIOS Y AUMENTOS, IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LOS, DURANTE LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO. Si los actores estaban disfrutando de licencia sin goce de sueldo desde una fecha determinada y hasta que terminó el movimiento de huelga, era indudable que por dicho lapso no podían percibir salario, y por lo tanto no procedía que por un tiempo comprendido en el permiso se les pagara el aumento concedido durante el movimiento de huelga, ya que los actores no tenían derecho a percibir salario puesto que sus contratos estaban suspendidos por el permiso concedido y no podían recibir ni el salario como estaba pactado antes de su permiso, ni el aumento obtenido en la revisión y en el convenio posterior, ni tampoco el salario caído correspondiente al tiempo de la huelga, y solamente al reanudar sus labores tenían derecho a percibir su salario y

los aumentos obtenidos. Esto es en tal forma entendible que no requiere mayor explicación.

Amparo directo 7429/59. Tomás López y coagraviados. 26 de enero de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Se puede señalar que en el caso de que un trabajador al servicio del Estado esté gozando de una licencia sin goce de sueldo, no tiene derecho a los aumentos de salario que se llegasen a dar.

3.4. Concepto de Prestación Económica

Comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

Muchos siglos pasaron para que el vocablo prestación llegara hasta la acepción que hoy tiene en el ámbito del derecho del trabajo. Inicialmente significó acción de pagar o pago, del latín *paestatio-onis*. Su origen no se desentiende, desde luego, del latín *prestare*, proporcionar, entre otras acepciones.

Pero un alcance de la palabra prestación se fue consolidando, precisamente como objeto de la obligación consistente en dar o hacer una cosa, es decir, como el objeto o contenido de un deber jurídico. De todo esto se deriva un abanico de posibilidades, puesto que se le considera también como la acción o efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o en llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio.

En el derecho del trabajo, bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores; lo es asimismo la cantidad de dinero en efectivo que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el

conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Así, tenemos una serie de disposiciones constitucionales y legales que definen y protegen al salario y a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. Al lado de estas últimas existen prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su monto es producto de una conquista de carácter contractual.

Es preciso destacar que el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los caracteres de las prestaciones en especie (apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo) y que el 103 bis perfila a un importante organismo que concede créditos baratos a los trabajadores para la adquisición de bienes y pago de servicios (Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT).

3.5. Prestaciones Económicas

Las prestaciones de este tipo que tienen todos los trabajadores y que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- Aguinaldo
- Préstamos a corto y mediano plazo
- Préstamos hipotecarios
- Sistema de ahorro para el retiro (SAR)
- Fondo de Retiro de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (FORTE)
- Seguro Institucional
- Seguro del maestro

Por ser de importancia para la presente investigación este tipo de prestaciones, es que se procede a explicar cada una de ellas por separado.

3.5.1 Aguinaldo.

Como premio a la constancia del trabajador y para permitirle disponer de una cantidad adicional para conmemorar las fiestas decembrinas, se otorga un pago correspondiente a 40 días del último salario percibido en el año sin deducciones de cada una de las plazas que ocupa el trabajador.

Esta gratificación será proporcional al período laborado y se cubrirá el 50% antes del 15 de diciembre y el 50% a más tardar el 15 de enero.

Los servidores públicos docentes tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos.

El aguinaldo deberá pagarse en dos entregas, la primera de ellas, equivalente a veinte días de sueldo base, previo al primer período vacacional y la segunda, equivalente a cuarenta días de sueldo base, a más tardar el día 15 de diciembre.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, los servidores públicos docentes tendrán derecho al pago mensual de una prima por permanencia en el servicio, cuyo monto será fijado de común acuerdo entre la Secretaría y el sindicato.

Los servidores públicos docentes que no hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho, conforme lo señalado en el artículo 109, fracción VII de estas Condiciones Generales, tendrán derecho al pago de los días económicos no disfrutados, siempre y cuando desempeñen efectivamente su puesto, de conformidad con lo establecido en la normatividad relativa.

De acuerdo con lo convenido con el sindicato, se destinará una cantidad presupuestal para otorgar becas a hijos de servidores públicos docentes afiliados al mismo, cuyo monto individual se determinará de común acuerdo entre el Gobierno del Estado y el sindicato. Las características para su otorgamiento y la forma de pago de dichas becas se establecerá en la normatividad correspondiente.

Se otorgará a los servidores públicos docentes que obtengan su título profesional, una ayuda económica para impresión de su tesis profesional así, como un apoyo a quienes acrediten contar con estudios superiores, cuyos montos se acordarán anualmente con el sindicato. Los requisitos para su otorgamiento y forma de pago se establecerán en la normatividad relativa.

Los servidores públicos docentes que optaren por separarse del servicio habiendo cumplido, como mínimo, 15 años en el mismo, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de 12 días de sueldo base, por cada año de servicios prestados.

Cuando el sueldo base del servidor público docente exceda del doble del salario mínimo general del área geográfica que corresponda al lugar en donde presta sus servicios, se considerará para efecto del pago de la prima de antigüedad, hasta un máximo de dos salarios mínimos generales. Esta prima se pagará, igualmente, en caso de muerte o rescisión de la relación laboral por causas no imputables al servidor público docente, cualquiera que sea su antigüedad.

Pago del 25% del importe de 10 días del sueldo nominal que se agrega por período vacacional que disfrutaban los trabajadores, una vez que han cumplido 6 meses de trabajo ininterrumpido.

3.5.2. Préstamos a corto plazo

Se otorgará a los trabajadores quienes hayan cubierto al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado las cuotas y aportaciones por más de un año.

Los importes se asignarán de acuerdo a la antigüedad en el servicio del trabajador.

El monto del préstamo y los intereses serán pagados en abonos quincenales iguales, con plazo de 10 hasta 120 quincenales según la elección del trabajador.

Por lo que respecta a los préstamos a mediano plazo, le son otorgados a los trabajadores y pensionados que lo soliciten podrán obtener créditos para adquirir bienes de uso duradero que tengan en venta los centros comerciales y las tiendas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los importes se asignarán de acuerdo con la antigüedad en el servicio del trabajador.

3.5.3. Préstamos hipotecarios

Se otorgan con el propósito de que el trabajador obtenga a crédito barato y suficiente mediante préstamos con garantía hipotecaria, o bien, a través del otorgamiento de una garantía personal. Estos préstamos se harán por una sola vez a los trabajadores que tengan como mínimo 18 meses de servicio ininterrumpido.

- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)., este fue creado con la finalidad de que los trabajadores conformen un ahorro a lo largo de su vida laboral que constituya un complemento económico al momento de su retiro.

Se conforma con aportaciones bimestrales de la Secretaría de Educación Pública, aportaciones voluntarias del trabajador e intereses que devenguen.

Se divide en 2 subcuentas:

a) Subcuenta Ahorro para el Retiro. Equivale al 2% del sueldo base de cotización mensual vigente del trabajador.

b) Subcuenta Fondo de la Vivienda. Equivale al 5% del sueldo básico de cotización mensual.

- Fondo de retiro de los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (FORTE) Participan en este todos los trabajadores docentes de la Educación Básica, el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación así como el personal de confianza, excepto mandos medios.

La incorporación a este fondo es voluntaria, por lo que el trabajador deberá llenar la cédula correspondiente en el departamento de personal.

Este fondo se constituye con aportaciones del trabajador (una nómina), del Sindicato y de la Secretaría de Educación Pública.

En caso de fallecimiento del trabajador se pagará a los beneficiarios un seguro por 20 mil pesos, más las aportaciones acumuladas e intereses. Por jubilación o cumplimiento de 65 años de edad, únicamente se entregará el monto acumulado e intereses.

- Seguro Institucional. Se otorga a todos los servidores públicos que de manera voluntaria otorgan su consentimiento sobre el porcentaje de descuento.

Cubre los riesgos de fallecimiento o incapacidad total y permanente; la suma asegurada representa el equivalente a 40 meses de salario que perciba el trabajador al momento del siniestro.

El costo representa el 1.8% del salario mensual a cargo del Gobierno Federal. Para los jubilados representa una suma asegurada de 18 meses de su pensión siendo el 0.7% el costo, así como la posibilidad de incrementar la suma asegurada a 40 meses.

El costo de potenciación es 2% del salario base por el que se cobre el monto del seguro en 108 meses de sueldo como suma asegurada, misma cantidad que sería descontada al trabajador por la aplicación del descuento de vía nómina.

- Seguro del maestro, en este seguro participa el personal docente de escuelas primarias. Se constituye con aportaciones quincenales (\$25.00) o mensuales (\$50.00) del trabajador independientemente del número de horas que cubra o de su nombramiento.

La efectividad de este seguro continúa aún cuando el trabajador cambie de adscripción a otra dependencia gubernamental, en este caso el titular deberá expresar a las autoridades administrativas correspondientes su consentimiento sobre el porcentaje de descuento (concepto 53) en la nueva clave presupuestal.

3.6. Prestaciones Laborales

Dentro de las prestaciones laborales una de las más importantes que considero es la seguridad social a que todo trabajador debe tener el derecho de gozar de ésta para él y su familia.

La seguridad social es una de las funciones más importantes que caracterizan al Estado benefactor en las sociedades modernas. Su papel ha sido fundamental como mecanismo para mantener el ingreso y para combatir la

pobreza por medio de la transferencia de beneficios, monetarios o en especie, a los grupos de la población menos favorecidos. Estos beneficios incluyen, en una definición amplia, servicios por salud, maternidad, seguros por desempleo, accidentes, riesgos de trabajo o retiro, apoyo a la vivienda y otros programas de ayuda al ingreso.

“Históricamente estos esquemas han existido con distintas formas desde el siglo pasado. Pero sólo con la publicación del informe de Beveridge, en Inglaterra en 1942, se plantea la existencia de un programa comprensivo de seguridad social. Este documento propone un sistema generalizado de seguros sociales que abarque al conjunto de la población y no sólo a los trabajadores, mediante la unificación de los servicios competentes y estrechamente vinculados con las políticas gubernamentales del pleno empleo. Este esquema fue adoptado por la mayoría de los países del mundo, y México no fue la excepción. En realidad el avance importante en nuestro país es la creación del Instituto Mexicano del Seguro social en 1943.”²²

Lo fundamental de la seguridad social es que ella realiza una gran síntesis y proclama el derecho que tiene todo hombre a que la sociedad le asegure un mínimo de vida digna y decorosa. La seguridad social no es el mero reordenamiento de todo lo existente en materia de previsión social. Es otra cosa más amplia. Es uno de los símbolos comunes a la generación que está actuando, y el desarrollo de una idea que pone la economía al servicio de las masas, y no de las élites.

La seguridad social es la más pesada carga que actualmente gravita sobre el Estado contemporáneo y, en consecuencia, no debe gravitar exclusivamente sobre éste, ni tampoco sobre determinado núcleo de la población sino, en todo caso, sobre la nación entera.

La seguridad social no es la coordinación puramente mecánica del seguro social y de la asistencia pública. Por el contrario, entre todos esos servicios

²² Solís Soberón, Fernando. *La Seguridad Social en México*, Edit. FCE, El Trimestre Económico, México, 2001, p. 7

creados para la misma noble finalidad, la seguridad social pretende provocar una especie de síntesis o fusión orgánica basada en la idea de que la economía, antes de distribuir sus excedentes, debe atender las necesidades mínimas de la vida feliz que corresponde asegurar a todos los miembros de la sociedad.

La seguridad social defiende la libertad y la justicia, pero como sostiene el connotado jurista alemán Rudolf Von Ihering, la justicia está por encima de la libertad. La justicia distributiva llega donde no puede llegar la justicia conmutativa, sin reemplazarla, sino completándola.

Estos son algunos de los principios, bases fundamentos sobre los que habremos de buscar los indicados antecedentes históricos correspondientes a la seguridad social, primero en su aspecto meramente individual y luego en su modo colectivo, para finalizar con la proyección que la misma tiene en la actualidad, como rama del derecho social contemporáneo.

Cabe recordar que durante el siglo pasado la sociedad se organizó en lo político, fijando la fuente del poder público, los límites de éste y el derecho del ser humano a participar en la dirección política del grupo. En cambio, en nuestra centuria, se está organizando la sociedad en lo económico.

De esta manera, el ordenamiento del hecho económico se ha convertido en la cuestión central del tiempo que estamos viviendo.

Lo anterior ha propiciado que la sociedad actual esté asistiendo en este instante histórico a la sustitución del régimen del seguro social por el sistema de la seguridad social y está pasando del esquema del contrato al esquema del servicio público, de una concepción de la vida basada en la libertad y la igualdad, a otra que se inspira además en la idea de la fraternidad, de la confusa noción del aporte al régimen del impuesto y de la idea del riesgo al de las cargas sociales.

Esta idea de justicia que persigue la seguridad social pretende amparar al hombre contra las contingencias sociales, las cuales producen consecuencias económicas a veces graves, tanto a la persona que trabaja en relación de

dependencia o en forma autónoma, que pierde ingresos por la imposibilidad de continuar transitoria o definitivamente su actividad, como a la persona que aún no ha empezado a trabajar, o ha dejado de hacerlo, o nunca ha trabajado, en cuanto dichas contingencias ocasionan cargas económicas suplementarias, que también alcanzan a los activos, como la necesidad de asistencia médica o farmacéutica, o de mantener el grupo familiar.

En consecuencia, es de establecerse que la seguridad social ampara tanto a los trabajadores, que además son sujetos del derecho laboral, como a todos los seres humanos, contra todas las contingencias sociales.

La seguridad social ha desempeñado un papel muy importante en las sociedades modernas, no sólo por sus consecuencias económicas, sino porque éstas se extienden al ámbito social y político.

En términos generales, su desarrollo y evolución en el tiempo se asocian al proceso de industrialización, urbanización y modernización de la sociedad que ha conducido, entre otras cosas, a una erosión de los métodos o maneras tradicionales privadas de protección social, como sería la familia ampliada. La crecientes dificultades de inseguridad económica de la clase trabajadora, la presencia de enfermedades y accidentes asociados al desarrollo industrial y otros problemas como el desempleo condujeron a que el Estado, en un acto de política, instituyera algún tipo de estrategia que ofreciera una solución a la inseguridad económica que podría generar estos problemas.

3.7. Prestaciones Sociales

El Instituto atenderá de acuerdo con esta Ley, a las necesidades básicas del trabajador y su familia, a través de la prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo.

Con el propósito de ofrecer al trabajador y a su familia servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado proporciona a precios módicos:

Venta de productos básicos y de consumo para el hogar.

Centros turísticos.

Servicios funerarios.

Para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en las prestaciones sociales y culturales que esta Ley encomienda al Instituto, los trabajadores cooperarán y le prestarán su apoyo a efecto de que dichas prestaciones satisfagan sus necesidades de educación, alimentación, vestido, descanso y esparcimiento y mejoren su nivel de vida.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado retiene los siguientes riesgos productores de las contingencias protegidas, que a continuación se señalan:

La alteración de la salud. Es protegida en los siguientes términos: serán reputados como accidentes de trabajo los que se realicen en las circunstancias y con las características que especifica la Ley Federal del Trabajo. Se contempla también el accidente *in itinere*. Asimismo, se consideran enfermedades profesionales las que reúnan las circunstancias y características señaladas en la Ley Federal del Trabajo (artículo 29 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado). Queda establecido en el mismo ordenamiento un seguro de enfermedades no profesionales y maternidad.

La incapacidad laboral. Tratándose del seguro de enfermedades no profesionales y maternidad, se prevé el acaecimiento de la incapacidad y su protección. El Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales prevé, asimismo, la incapacidad temporal parcial permanente y total permanente.

La muerte. Distingue la protección cuando se trata de la contingencia producida por el acaecimiento de riesgo profesional, de la que se otorga cuando el acaecimiento ocurre por causas ajenas al servicio. Se prevé la ayuda para gastos de funerales.

La vejez. La protección se dispensa a los trabajadores que, teniendo 55 años de edad, hayan cumplido 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribución al ente gestor del sistema (artículo 37 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

El desempleo. La ley sólo establece la jubilación para los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, cualquiera que sea su edad (artículo 72 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

La familia. Se protege, en el caso de maternidad, a la esposa del trabajador o del pensionista. Desde luego, en este evento, queda protegida también la mujer trabajadora. No existe previsión para las cargas familiares.

CAPÍTULO CUARTO

“ NECESIDAD DE REGULAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN QUE CUBREN LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO A NIVEL SECUNDARIA ”

4.1. Situación Actual de los Trabajadores de la Educación que cubren Licencias sin Goce de Sueldo

En este apartado capitular primeramente se verán las condiciones que deben de reunir los trabajadores de la educación en el Estado de México, para que se les conceda una licencia, cabe agregar que en este apartado nunca se habla de los trabajadores interinos.

TÍTULO SEGUNDO DE LAS LICENCIAS, DESCANSOS Y VACACIONES CAPÍTULO X DE LAS LICENCIAS

Artículo 108. Los servidores públicos docentes podrán disfrutar de dos clases de licencias: con goce de sueldo y sin goce de sueldo.

Las licencias con goce de sueldo se les conceden a los trabajadores por enfermedad o cuando sufran un accidente de trabajo en los cuales se obliga a los patrones a conceder las licencias con salario integro o parcial de acuerdo a la antigüedad en el servicio que tenga dicho trabajador.

También se considera que si se comisiona para cursos de capacitación o un trabajo de investigación que requiera dicha institución en donde preste sus servicios se le paga su salario integro.

Por lo que respecta a las licencias sin goce de sueldo se le proporciona a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la ley y la finalidad de estas es que los trabajadores conserven sus derechos escalafonarios y de antigüedad durante su ausencia en el trabajo pero sin percibir su salario.

En ambos casos las licencias deben de ser autorizadas por el patrón, asimismo deben de constar por escrito.

Artículo 109. Los servidores públicos docentes podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo cuando:

- I. Sean electos como miembros del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato, por el tiempo que dure su mandato;
- II. Deban realizar trámites para obtener pensión por jubilación ante el ISSEMYM, por el término de sesenta días naturales;
- III. Presenten examen profesional, por cinco días hábiles;
- IV. Contraigan nupcias, por cinco días hábiles;
- V. Falezca un familiar en línea directa en primer grado, de uno a tres días hábiles conforme lo establece la normatividad en la materia;
- VI. Ocurra el nacimiento de un hijo, de dos a tres días hábiles, de acuerdo a la normatividad; y
- VII. Atender asuntos de carácter personal, hasta nueve días hábiles en el año calendario, los cuales se denominarán “Días Económicos”, de conformidad con la normatividad establecida, siempre que estén en funciones y desempeñando su puesto.

Artículo 110. Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los servidores públicos docentes cuando:

- I. Sean postulados como candidatos a cargos de elección popular, desde la fecha en que se registren como tales, hasta aquélla en que les sea notificado oficialmente el resultado de la elección;
- II. Hayan resultado electos para ocupar un cargo de elección popular, desde la fecha de su protesta al mismo hasta la conclusión, por cualquier causa, del encargo;
- III. Sean promovidos para ocupar puestos de confianza en la misma dependencia, hasta por doce meses, renovables; y
- IV. La solicite para atender asuntos de carácter particular, bajo las siguientes modalidades:

- a) Hasta por treinta días al año, a quienes tengan al menos tres años de servicio cumplidos;
- b) Hasta por sesenta días al año, a quienes tengan un mínimo de cinco años de servicios consecutivos;
- c) Hasta por ciento ochenta días al año, a los que tengan una antigüedad mayor de siete años de servicios continuados; y
- d) Hasta por trescientos sesenta y cinco días, a los que tengan una antigüedad de ocho o más años de servicio.

Las licencias a que se refieren los incisos b), c), y d) de esta fracción podrán ser prorrogables hasta por el mismo lapso, cuando medie autorización de la Secretaría y de la Secretaría de Administración.

Asimismo, las licencias concedidas en los términos de este artículo no son renunciables, salvo que la plaza que ocupaban esté vacante, en cuyo caso el servidor público docente podrá reintegrarse a laborar antes del vencimiento de la misma, siempre y cuando cuente con la autorización de su superior inmediato, al menos con nivel de Jefe de Departamento.

En los casos a que se refieren las fracciones II y III de este artículo, el servidor público docente deberá presentar a la Secretaría, a través de las Direcciones de cada nivel educativo, cada fin de año, los comprobantes que acrediten la subsistencia de la causas que dieron origen a la licencia, para su trámite administrativo; de lo contrario ésta quedará automáticamente sin efecto y se considerará vacante la plaza correspondiente.

Artículo 111. El servidor público docente deberá presentar la solicitud de licencia por escrito ante su superior inmediato, quien deberá tramitarla de conformidad con la normatividad establecida. Las licencias sin goce de sueldo a que se refieren las fracciones III y IV del artículo 109 y fracción II del artículo 112 podrán concederse cuando se considere que este hecho no afecta la buena marcha del servicio educativo y, en este último caso, previa evaluación y dictamen del Subsecretario de la dependencia, según corresponda, así como aprobación de la Secretaría de Administración. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas

en el término de cinco días hábiles contados a partir de aquél en que se recibió la solicitud o formato previsto. En todo caso, podrán disfrutarse de conformidad a lo establecido en el artículo 120 de estas Condiciones Generales.

En todos los casos deberá entregarse al servidor público docente el formato debidamente autorizado.

Artículo 112. Los servidores públicos docentes podrán solicitar licencia con el fin de llevar a cabo estudios de superación académica, las cuales podrán ser con o sin goce de sueldo, de conformidad con lo establecido en este artículo:

I. Con goce de sueldo;

a) Cuando les sea otorgado Período Sabático, se concederá en la forma y de acuerdo con la normatividad establecida en el Acuerdo del Ejecutivo publicado en la “Gaceta del Gobierno” con fecha 15 de enero de 1993, así como en su propio reglamento.

b) Cuando la dependencia considere que el tipo de estudios a realizar es de interés estratégico para la misma o corresponda a un acuerdo de intercambio con instituciones académicas nacionales o internacionales de reconocido prestigio.

II. Sin goce de sueldo, a solicitud del servidor público docente cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Antigüedad mínima en el subsistema educativo estatal de seis años;
- b) Antigüedad mínima en el puesto, de tres años;
- c) Antigüedad mínima en el nivel educativo, de dos años;
- d) Comprobar haber sido aceptados para realizar estudios de posgrado en alguna institución prestigiada, con reconocimiento oficial, de nivel superior, ya sea nacional o del extranjero; y
- e) Demostrar que los estudios a realizar requieren dedicación de tiempo completo y tienen relación directa con áreas educativas.

Artículo 113. Se entienden como estudios de superación académica, los de especialización, maestría y doctorado o aquéllos que impliquen nuevos conocimientos y metodología para mejorar la calidad de la educación.

Artículo 114. Las licencias sin goce de sueldo concedidas según lo establecido en la fracción II del artículo 112, no podrán exceder de veinticuatro meses calendario y no se podrá otorgar nueva licencia, sino después de transcurridos seis años de haber gozado de la anterior.

Artículo 115. También podrán gozar de licencia sin goce de sueldo los servidores públicos docentes que obtengan una beca del Gobierno Estatal, hasta por la duración de la misma.

Artículo 116. Los derechos laborales de los servidores públicos docentes que disfruten de licencia sin goce de sueldo, de conformidad a lo estipulado en estas Condiciones Generales, quedarán en suspenso, sin perjuicio de que puedan mantener su afiliación al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y sus Municipios (ISSEMYM) pagando la totalidad de las cuotas y aportaciones a que se refieren los artículos 27 y 30 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estados y Municipios.

Artículo 117. Además de las licencias señaladas en los artículos 111 y 112, se otorgará licencia con goce de sueldo a los servidores públicos docentes en los siguientes casos:

- I. Por gravidez, a las servidoras públicas docentes embarazadas, por un período de noventa días naturales: treinta antes de la fecha probable del parto y sesenta después de éste, o cuarenta y cinco antes y cuarenta y cinco después del mismo, a su elección;
- II. Durante el período de lactancia, que no excederá de seis meses, las servidoras públicas docentes tenderán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a

sus hijos, o el tiempo equivalente que la servidora pública acuerde con el titular de la dependencia o unidad administrativa; y

- III. Por incapacidad médica producto de un riesgo de trabajo, durante el tiempo que subsista la imposibilidad de trabajar, hasta que se dictamine la inhabilitación del servidor público docente.

Si a los tres meses de haberse producido la incapacidad por riesgo de trabajo el servidor público docente no está en aptitud de reincorporarse a sus labores, él mismo, o el titular de la dependencia o unidad administrativa, o el director del plantel en el que presta sus servicios, deberán solicitar al ISSEMYM que resuelva sobre el grado de su incapacidad.

En caso de que dicho Instituto no dictamine su incapacidad permanente, el servidor público docente deberá someterse a revisión cada tres meses en un período máximo de un año, término en el que el ISSEMYM deberá emitir sobre el grado de la incapacidad y, en su caso, la dependencia deberá proceder a darlo de baja para que pueda gozar de la pensión por inhabilitación que le corresponda, independientemente del pago por indemnización a que tengan derecho por el riesgo de trabajo sufrido.

Artículo 118. Los servidores públicos docentes que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el ISSEMYM, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

- I. Cuando tengan menos de un año de servicio se les podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro; hasta quince días más, con medio sueldo; y hasta treinta días más, sin goce de sueldo;
- II. Cuando tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo; y hasta sesenta más, sin goce de sueldo;

- III. Cuando tengan más de diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta y cinco días más, con medio sueldo; y hasta noventa días más, sin goce de sueldo; y
- IV. Cuando tengan más de diez años de servicio, hasta sesenta días, con goce de sueldo íntegro; hasta sesenta días más, con medio sueldo; y hasta ciento veinte días más, sin goce de sueldo.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cálculos deberán hacerse por años de servicio continuos o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor de seis meses. Podrán gozar del beneficio señalado, de manera continua o discontinua, una sola vez cada doce meses, contado a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

Si al vencer la licencia con goce de sueldo, medio sueldo o sin sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al servidor público la licencia sin goce hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, a cuyo término se procederá a darlo de baja.

Artículo 119. Las licencias a que se refiere el artículo anterior sólo se otorgarán mediante certificado de un médico del ISSEMYM, bajo la normatividad establecida por este Instituto.

Artículo 120. Las licencias se disfrutarán a partir de la fecha en que se concedan, siempre que se notifiquen antes de esa fecha; en caso contrario, el disfrute de las mismas comenzará al recibir la notificación correspondiente, con las excepciones determinadas en la normatividad correspondiente.

De conformidad con el artículo 110, de no resolverse en el término de cinco días hábiles, se considerará como concedida la licencia solicitada.

Artículo 121. Toda solicitud de prórroga de licencia deberá formularse antes del vencimiento de la licencia original, en el entendido de que de resolverse negativamente, el solicitante deberá integrarse a su plaza precisamente al término de la licencia.

Ahora bien, para los trabajadores de la educación en el Distrito Federal sobre las licencias se señala lo siguiente:

Licencias son todos aquellos permisos que, a solicitud de los trabajadores o por dictamen médico, son otorgados al personal para ausentarse de sus labores por un tiempo determinado, pudiendo ser con o sin goce de sueldo.

El personal de base tendrá derecho a disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo, considerando para su otorgamiento lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública, así como en la normatividad específica del personal incorporado al Modelo de Educación Media Superior y Superior.

El personal de confianza sólo tendrá derecho a disfrutar Licencia de Goce de Sueldo por enfermedad no profesional, por riesgos de Trabajo y por gravidez en caso de las trabajadoras, quedando excluido del beneficio de cualquier otro tipo de Licencia.

Las licencias deberán disfrutarse a partir de la fecha en que sea notificada la autorización, en caso de las licencias por asuntos particulares, una vez autorizada, no podrá renunciarse a este permiso, cuando con ello se ocasione perjuicio a otro trabajador.

Durante todo el año se podrán autorizar licencias con o sin goce de sueldo.

El personal que solicite Licencia sin Goce de Sueldo por menos días del máximo al que tiene derecho y reanude al término de la misma, no podrá solicitar Licencia en fecha posterior por los días no disfrutados, ni podrá otorgársele otra licencia por el mismo motivo dentro de cada año natural contado a partir de la fecha de su reanudación.

El personal que solicite Licencia por un período menor al que tenía derecho, podrá hacer uso de los días no disfrutados mediante prórroga de la misma.

Una vez concluido el período de la Licencia, el trabajador deberá presentarse a sus labores. De no hacerlo, las Unidades Administrativas procederán conforme a lo previsto por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Las Licencias sin Goce de Sueldo para ocupar puestos de confianza, cargos de elección popular o desempeño de comisiones sindicales, deberán suspenderse cuando:

- a) Se detecte que el personal beneficiado con la Licencia, se encuentre ocupando una plaza de base en forma definitiva en cualquier otra Unidad Administrativa de la Secretaría, distinta a la de su adscripción o en otra Dependencia o entidad cuyas relaciones jurídicas se encuentren reguladas por el Apartado B del artículo 123 Constitucional.
- b) Se tenga conocimiento fehaciente de que el trabajador ha dejado el puesto de confianza, el cargo de elección popular o la comisión sindical que motivó el otorgamiento.
- c) Se demuestre que el personal obtuvo la Licencia mediante declaraciones o documentos falsos.

4.2. Concepto de Interinato

En el lenguaje práctico de las relaciones laborales recibe el nombre de interinato toda sustitución de un trabajador de planta o de base, quien por determinadas circunstancias se ausenta en forma temporal del trabajo ordinario que desempeña, encargándose del mismo otra persona mientras dura la ausencia del titular del empleo o puesto respectivo.

Es trabajador interino la persona que substituye a otra durante el periodo que se encuentre en ausente esta última.

Para la Real Academia Española es la aplicación común que se hace la circunstancia de que alguien ejerza un cargo o empleo por ausencia de otro.²³

Naturaleza contractual del interinato. No ha sido la legislación del trabajo la que se haya ocupado del interinato pues en la legislación mexicana no encontramos ninguna disposición expresa que atienda a su concepto o reglamentación. Existen referencias en el orden constitucional o administrativo, pero únicamente tratándose de una substitución legal, como es el caso de un presidente interino o de un funcionario que con carácter substitutivo desempeñe, temporalmente determinado cargo oficial. En algunos países, para evitar la designación de un funcionario interino, se han creado puestos que cumplan idénticos requisitos electorales respecto de los titulares de una función, como son vicepresidentes o los subsecretarios; o en el caso del Poder Legislativo, lo senadores o diputados suplentes, personas que a falta del titular ocupan en forma temporal un puesto sin requerir un substituto provisional, si así podemos decirlo.

Características del interinato. Refiriéndose en concepto a la materia laboral, hemos dicho que su naturaleza jurídica es contractual; son los contratos o convenios colectivos los que reglamentan la totalidad de situaciones de un interinato, siendo ahí mismo donde se definen los derechos, obligaciones y responsabilidades que correspondan al interinato.

Las características del interinato son:

1. La temporalidad. Elemento esencial es el tiempo durante el cual el trabajador vaya a ser sustituido. La substitución puede ser fortuita cuando se presentan circunstancias que obligan a ello, como el caso de cualquier accidente de trabajo o de enfermedad, o cuando se presenta al trabajador la atención personal de un acontecimiento familiar relacionado con la esposa o el esposo

²³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, México, 2003, p. 354.

(según sea el caso), con los hijos o con los ascendientes. En estos casos, de resultar obligada la ausencia al trabajo se concede al trabajador un periodo para la atención, la recuperación o el descanso.

Es causal tratándose de ciertos actos familiares: el matrimonio propio de un hijo; el nacimiento de un hijo; la defunción de una persona ligada a nuestros afectos; un acto social al que estemos obligados a asistir. Es derivada la sustitución:

- a) Cuando se deben cumplir determinados cargos o tareas;
- b) Cuando se disfrutan vacaciones o descansos prolongados;
- c) Cuando se desempeña un puesto de superior categoría.

En estos casos el trabajador que se ausenta es substituido de manera interina hasta en tanto se encuentre en condiciones de reasumir su puesto o empleo.

2. La substitución del trabajador. No siempre resulta indispensable substituir al trabajador que desarrolla determinada actividad; en ocasiones ésta se distribuye entre otros trabajadores; pero cuando la naturaleza de un puesto o empleo exigen persona que lo atienda, la substitución se impone y es cuando los sindicatos la plantean y exigen. En algunos contratos colectivos se ha establecido que cualquier puesto cuyo titular se ausente bajo diverso concepto, debe ser suplido con un trabajador interino, preferentemente de la especialidad a substituir, sin importar el periodo durante el cual resulte necesaria la substitución. En otros interinatos queda sujeto a determinadas condiciones propias del trabajo o del taller donde se presente su necesidad.

3. La igualdad de beneficios. En el interinato al trabajador que substituya al titular de un puesto o empleo, se le pagará el mismo salario que se cubra al titular; se encontrará asimismo sujeto a idéntica jornada, a menos que la substitución se haga en otro lugar. Sin embargo, tenga lugar la substitución en uno u otro empleo, el trabajador interino adquiere derecho a percibir las prestaciones asignadas y a los descansos establecidos; y si por alguna circunstancia el interinato se prolonga

tendrá derecho tanto al disfrute proporcional de las primas que le correspondan, sean vacacionales, por concepto de aguinaldo o derivadas de un reparto de utilidades.

4. Aplicación de las condiciones de trabajo establecidas. En la gran industria, donde el número de trabajadores es congruente a los requerimientos industriales, existe una planta de trabajadores auxiliares encargados exclusivamente de cubrir interinatos. No son trabajadores de planta, sino eventuales que se encuentran creando derechos, ya sea en el puesto que interinamente desempeñan o en el que pueda corresponderles de acuerdo a los escalafones departamentales o por especialidad que rijan en una empresa. En tales situaciones el interinato puede prolongarse o pueden presentarse interinatos sucesivos, esto es, que el trabajador interino cubra uno tras otro ciertos empleos por substitución de varios trabajadores, aunque no sean de planta, se les aplican en su favor todas las condiciones de trabajo de una contratación colectiva, y en algunos casos individual, respetándoles ciertos derechos y acumulándoles otros, como los aludidos: vacaciones, primas, prestaciones sociales y a veces hasta la antigüedad.

5. La restitución del puesto al titular. El interinato concluye en el momento en que el titular del puesto o empleo regresa al mismo, bien por haber concluido el período autorizado para estar separado o por haber desaparecido los motivos que le obligaran a ausentarse. Un interinato por maternidad, para poner un ejemplo, concluye cuando la madre trabajadora después de disfrutar del período de descanso prenatal y posnatal, asume sus actividades ordinarias, desplazando a quien haya cubierto el interinato respectivo. Cuando una comisión sindical concluye por cualquier concepto, termina igualmente el interinato, y el trabajador que hubiere sustituido al obrero comisionado debe abandonarlo. Ningún derecho del trabajador sustituido desaparece durante el interinato.

Reglamentación del interinato. Excepción hecha de las disposiciones legales que aluden al trabajador interino, no al interinato, a las cuales en seguida hacemos referencia, las reglas que lo rigen son de índole contractual como se ha indicado y comprenden lo siguiente:

1. Señala la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 4° atacan los derechos de tercero: a) cuando se trata de substituir o se substituyan definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación y arbitraje, es decir, es interino hasta el momento en que haya reinstalación del trabajador que haya demandado, la persona que lo substituya; b) el artículo 132, en su fracción X, obliga a los patronos a permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeño de una comisión accidental o permanente de su sindicato, o del Estado siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores ausentes no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Los substitutos tienen el carácter de interinos pudiendo adquirir la planta después de seis años de servicios; c) La parte final del artículo 250 relativo al trabajo ferrocarrilero establece que aquellos trabajadores que ocupen un puesto que por causa de fuerza mayor haya abandonado el titular tienen el carácter de interinos y no adquieren ningún derecho aun cuando se les haya otorgado contrato como trabajadores de planta; y d) el artículo 275, relacionado con el trabajo de maniobras, señala que los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio, por lo que si quebrantan esta prohibición, el interino tiene derecho al pago de la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado.

2° En todos los contratos colectivos se han fijado cláusulas que comprenden reglas sobre: a) motivos de substitución de trabajadores; b) derechos de los trabajadores interinos; c) prórroga del interinato cuando este resulte necesario; d) pago de compensaciones a los interinos, si el titular regresa al trabajo antes del vencimiento del contrato que por tiempo determinado hayan firmado; e) pago y alcance de las prestaciones sociales y económicas correspondientes al trabajador interino, y f) cómputo del tiempo de servicios para el caso de que el trabajador interino ocupe diversos interinatos, sean o no sucesivos, y se encuentre en condiciones de adquirir derechos como trabajador de planta.

3° En los contratos-ley las dos reglas generales que se relacionan con el interinato aluden, la primera, a la forma en que deberá cubrirse cualquier vacante

temporal que se presente por ausencia de un trabajador titular; la segunda, el otorgamiento al trabajador interino, de los beneficios que se conceden al titular, pero únicamente por los derechos que nazcan durante la prestación del servicio; esto es, goza del mismo salario y prestaciones, así como del pago de primas legales, en la proporción del número de días de trabajo que haya acumulado. El interinato en estos contratos no concede ningún otro derecho y el trabajador interino únicamente puede sumar méritos sindicales, si los estatutos así lo establecen.

4° Respecto del trabajo burocrático son las condiciones generales de trabajo de cada dependencia gubernamental las que determinan las formas en que se cubrirán los interinatos, sin variar en el fondo de una dependencia a otra, pues atañen, por una parte, a los casos en que deberá nombrarse un trabajador interino, por no existir obligación de cubrir los puestos vacantes como sucede en los contratos colectivos; por la otra, a los escasos beneficios que alcanza el trabajador interino, reducidos por regla general al salario, jornada y descanso, sin obtener los correspondientes a la seguridad social. En el trabajo burocrático tampoco existe la posibilidad de incorporación del trabajador interino, a menos que se haga un nombramiento en su favor.

5ª Finalmente, un tipo esencial de interinato es el de los llamados trabajadores eventuales, postureros o cuijes, según denominación que se les da en el lenguaje laboral, carentes de todo derecho de ascenso o permanencia, pues sólo cubren ausencias limitadas de trabajadores titulares. Se les emplea en el transporte o en maniobras para cubrir faltas de titulares, por un día, por un máximo de tres días y a veces por horas, o sea cuando el referido titular no se presenta al trabajo y tampoco da aviso de inasistencia. Al resultar necesario y urgente que la unidad de transportes salga al servicio o la maniobra se efectúe de inmediato, es cuando se da esta clase de breves interinatos. En casi todas las empresas se mantiene a un determinado número de trabajadores que concurre diariamente a los depósitos de las unidades de transporte o lugares de maniobras, en espera de que faltaren al trabajo, los titulares y puedan ellos suplirlos.

Las reglas anteriores incluyen las modalidades que contempla el interinato en la legislación mexicana. Debe admitirse que tampoco han existido intentos sindicales para promover una legislación que reglamente el interinato, por la conveniencia que reporta el manejo de plazas bajo normas estrictamente contractuales. De ahí que se muy limitada la protección de los trabajadores interinos y puede decirse que sólo la Suprema Corte de Justicia, en casos particulares, ha pronunciado importantes tesis que definen sus derechos y dan al interinato las características y formas que se han fijado.

4.3. Derechos Laborales de los Interinos

De las anteriores anotaciones que se han hecho sobre las licencias de goce de sueldo que cubren los interinos, se puede apreciar que éstos profesores no tienen derechos al escalafón, a la carrera magisterial y a otras prestaciones que tienen los profesores de base.

Es importante señalar que hay muchos profesores en la actualidad que han sido contratados como interinos, pasan varios años y no logran obtener su base, entre una de estas causas se señalan las siguientes:

“Aun no hay nada. Esa es la respuesta que reciben invariablemente los jóvenes normalistas que recién egresan de las escuelas y desean incorporarse a las aulas.

La búsqueda de una plaza les puede llevar más de un año. Deben acudir casi cada semana a las oficinas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Pero la respuesta de los encargados de la ventanilla es la misma.

La alternativa surge, de pronto, entre los pasillos de una de las oficinas del propio sindicato en Xalapa Veracruz: Si quieres yo te puedo contactar con quien vende una plaza.

Para nadie extraña la situación. De hecho, en México tres de cada cinco maestros en activo reconocen la venta de plazas es parte del sistema, para obtener un puesto y estabilidad en el empleo.

Dichos datos fueron aportados por los propios maestros en activo reconocen que la venta de plazas es parte del sistema para obtener un puesto y estabilidad en el empleo.”²⁴

4.4. Estabilidad en el Empleo

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera y escalar la meta.

Sobre este tema el maestro De la Cueva, comenta el derecho a la estabilidad “Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.²⁵

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato y pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de

²⁴ *El Universal*, Martínez, Nurit. 15 de mayo del 2005, p. 1

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, op. cit. p. 219

despido injustificado, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así lo conviniera.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con claridad por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5° de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber del patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas.

La idea y la razón de la institución: la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una manifestación de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo, la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe de su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que se mencionan en el artículo 2° de la ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro

otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no esta a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

Por otra parte, el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, se aprecia que son varios los autores que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial, en tanto otros lanzaron la idea de un derecho real nuevo *erga omnes*, característica que explican diciendo que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido.

La estabilidad en el empleo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el mismo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado.

Cabe señalar que es otro de los derechos del trabajador que tiene en la empresa, conviene determinar, que este derecho lo va adquiriendo con el transcurso del tiempo, y a su vez dicha antigüedad le genera otros derechos.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa.

Estabilidad absoluta y estabilidad relativa: la estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. La distinción que apunta el rubro se refiere, precisamente, al grado de libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de los derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales.

El artículo 5º de la ley burocrática determina quienes son trabajadores de confianza al servicio del estado, a través de una larga enumeración que contrasta ampliamente con el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

Lo cierto es que aún cuando el artículo 5º citado ordenamiento establece quiénes tienen la categoría de confianza y se señalan sus funciones, no se respeta de manera general, y muchas personas tienen firmados nombramientos como de confianza al margen de este ordenamiento legal. Esto trae como consecuencia que en la sustentación de un juicio procesal de carácter burocrático, sea el patrón quien tenga que demostrar tal calidad y no así su contraparte del puesto que ocupe cada uno de los trabajadores de la empresa.

Para efectos de la ley burocrática, son trabajadores de confianza 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.

En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y que sean de dirección,

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

Los que desempeñen funciones de inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha sean considerados como de confianza.

Los trabajadores que se encarguen del manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal a disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. En este caso el personal de apoyo queda excluido.

Los auditores y subauditores generales, así como los del personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñen tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

Los encargos del control directo de adquisiciones, cuando tenga 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 determinaciones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

En la investigación científica será considerado como de confianza el trabajador que tenga facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

Tienen calidad de confianza los encargados de dar asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías. Los secretarios particulares del secretario, del subsecretario, del oficial mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como también los encargados de prestar sus servicios a los funcionarios que integran la planta de la Presidencia de la República.

También son trabajadores de confianza los agentes de Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, los de las Policías Judiciales y los ministros de las Policías Preventivas.

En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el director general de departamento y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la tesorería, el director 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 subcontador mayor. Los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el oficial mayor, el tesorero y subtesorero. 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.

Se considera acertada la opinión de Baltasar Cavazos Flores, al señalar que no todos los trabajadores enumerados por el artículo 5º de la ley burocrática son efectivamente de confianza. Es por ello que se sugiere atender a la

naturaleza de las funciones que desempeñen, pues es evidente que muchos intendentes o superintendentes no tienen tal calidad atribuida por ley. Agrega a esta gran lista, al personal directamente dependiente de la administración pública centralizada y desconcentrada, sujeto a apartado B del artículo 123 constitucional.

En otras palabras, son también trabajadores de confianza los que prestan sus servicios para: el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a las Juntas Federales de Mejoras Materiales, al Instituto Nacional de la Vivienda, a la Lotería Nacional, al Instituto Nacional de Protección a la Infancia, al Instituto Nacional Indigenista, a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, a la Comisión Nacional de Valores, a la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, al centro Materno-Infantil “Maximino Ávila Camacho” y Hospital Infantil; así como a los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo la función de servicios públicos.

En un tercer rubro considera como trabajadores de confianza a los: trabajadores definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, en un cuarto lugar a: los trabajadores de base expresamente señalados en el presupuesto de Egresos de la federación y empleados supernumerarios y por último a los: trabajadores a lista de raya y trabajadores por contrato.²⁶

Para el maestro José Dávalos, las personas que ocupan un puesto de confianza al servicio de la Federación o del Gobierno del Distrito Federal, no son trabajadores para los efectos de la Constitución y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a lo único que tienen acceso es a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social puesto que así se ha establecido en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. Son excluidos del régimen laboral burocrático, según lo disponen los artículos 2º y 8º. No opino de igual manera ya que aun cuando se les ha negado un sin fin de derechos no dejan por ello de ser trabajadores.²⁷

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Los Trabajadores de Confianza*, Edit. TRILLAS, México, 1993, p. 11-46.

²⁷ DÁVALOS, José, *Tópicos Laborales*, *op cit.* 113-114.

El artículo 2º de la ley burocrática dispone que la relación jurídica se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas por el precepto anterior y los trabajadores de base a su servicio. Es decir, excluye a los de confianza.

Para José Dávalos el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que señalaba que, quedaban excluidos del régimen de la ley laboral los trabajadores de confianza a que se refería el artículo 5º, reiteraba que estos en el ámbito burocrático no son considerados como trabajadores. Concluye indicando que los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo concerniente a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo (sindicalización, contratación colectiva y huelga).²⁸

Los trabajadores de confianza que tenga más de seis meses consecutivos de servicios, tendrán derecho a disfrutar de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno. Cuando un trabajador no pudiera 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 se haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

En cuanto al salario, podemos señalar que el segundo párrafo del artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece a favor de los servidores públicos una prestación que no encuentra equivalente en la Ley Federal del Trabajo. Se trata del otorgamiento de una prima como complemento del salario por cada 5 años de servicios efectivamente prestados, hasta llegar a veinticinco; dicha prestación deberá estar contemplada en cuando a su monto o proporción en los presupuestos de egresos correspondientes.

²⁸ Ibidem, Pág. 114-115.

Los trabajadores al servicio del Estado no gozan del derecho a participar de las utilidades de la empresa en razón de la naturaleza del servicio que prestan y las finalidades que persigue el mismo. En el trabajo burocrático no se aspira a obtener un lucro.

Por lo que respecta al cese, el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio el Estado señala que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa además de que el titular de la dependencia tiene la obligación de someter el conflicto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje antes de dictarse el mismo. Este precepto legal hace una detallada descripción de los casos en que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

A manera de ejemplo puede señalarse la renuncia por parte del trabajador o por abandono del empleo, la repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de máquinas o equipo, por la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, por la muerte del trabajador, por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, por la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, etcétera.

Los Sindicatos para efectos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, (Artículo 67). Se autoriza a que en cada dependencia haya un solo sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento mayoritario. El artículo 69 de la ley citada todavía va más allá al señalar que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.

Sin embargo, en el caso de los trabajadores de confianza la ley hace una restricción al señalar que estos no podrán formar parte de los sindicatos y que

cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen puestos de confianza, quedarán en supuesto todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Existen diferencias marcadas entre trabajadores de confianza y de base, de entre las cuáles podemos destacar las siguientes: que en el apartado B, del artículo 123 Constitucional son trabajadores de confianza para efectos de la Ley burocrática, los que desempeñan las categorías descritas en el artículo 5º.

Tratándose de la investigación científica, cuando determine el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo, asesoría o consultoría a los secretarios, subsecretarios, oficial mayor, coordinador general en las dependencias del gobierno federal. El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías y demás enumerados por el precepto 5º de la ley laboral.

Por exclusión, podemos deducir quienes son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior. Gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, pero como requisito, la ley establece que deben haber laborado por lo menos seis meses. Sin embargo los trabajadores de confianza carecen de este derecho, por lo que se les puede separar sin necesidad de acreditar la causa del despido. Los trabajadores de confianza tanto del apartado A y B tiene una causal de despido adicional respecto de los trabajadores de base: la pérdida de la confianza.

Los trabajadores de base del apartado B gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, del derecho escalafonario de puesto, a sindicalizarse, a recibir aguinaldo, a un salario remunerador, al pago de horas extraordinarias que serán pagadas con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Los trabajadores de confianza en este apartado gozan de un incentivo mayor dentro de su sueldo, es decir, tienen derecho al pago de una prima como complemento al salario por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a

veinticinco. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima (artículo 34 LFTSE).

Tienen derecho a goce de algunas otras prestaciones como: vacaciones y aguinaldo. Los servidores públicos no reciben utilidades en razón de la naturaleza del servicio que prestan y las finalidades del mismo puesto que en el trabajo burocrático no se aspira propiamente a obtener un lucro.

La fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional nos remite a su ley reglamentaria para conocer cuáles cargos serán considerados como de confianza, las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, en su artículo 5º señala los puestos considerados como trabajadores de confianza, haciendo una larga enumeración que contrasta notablemente con la legislación laboral. Define como trabajadores de confianza a los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación de la república y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República. Cfr. Págs. 95-102 de la presente tesis.

En este sistema de calificación se presentan tres criterios para considerar a los trabajadores como de confianza: 1. Porque su nombramiento sea hecho directamente por el Presidente de la República o porque su nombramiento o ejercicio, requiera de la aprobación expresa de éste; 2. Por la naturaleza de sus funciones y; 3. Por el órgano al cual se encuentran adscritos.

El artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado señala que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación. De donde se desprende, tal y como lo señala acertadamente Trueba Urbina y Trueba Barrera, “que cuando en la disposición legal a que se refiere este artículo no se determina

con precisión que el empleado es de confianza se le deberá considerar como de base y, por tanto, sujeto al régimen de esta ley²⁹.

El artículo 46 de la ley burocrática establece que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, determinando dentro de sus ordenamiento legal las causales por las que el nombramiento o designación de los trabajadores deja de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las Dependencias.

Tienen derecho a que se le sufraguen los gastos de viaje y menaje de casa cuando sean trasladados de una población a otros, excepto cuando el cambio se hubiese solicitado por el mismo trabajador. (Artículo 16).

El artículo 27 dispone que los trabajadores tienen derecho a disfrutar por cada seis días de trabajo de un día de asueto cuando menos, con goce de salario integro (artículo 27). Las mujeres embarazadas gozarán de un mes de reposo antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. (Artículo 28).

Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno, en las fechas que fijen al efecto. Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de este derecho en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellos durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que le impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso tendrán la facultad de exigir el doble pago de sueldo, (artículo 30 LFTSE). Tienen derecho a percibir una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponde durante dichos períodos.

El artículo 34 establece que tienen derecho al pago de una prima como complemento al salario por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, op cit, p. 365.

Cuando se laboran horas extraordinarias, éstas se les pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, (artículo 39 en relación con el artículo 26). Este último precepto determina que este tiempo extra nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

El salario que perciban estos trabajadores no puede ser susceptible de embargo judicial o administrativo, con excepción de las causales establecidas en el artículo 38 de la ley citada. Es nula la cesión de derechos a favor de tercera persona.

En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, los trabajadores recibirán su salario íntegro, cuando el mismo se pague por unidad de obra, se promediará el sueldo del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

En los términos del artículo 30 de la Ley burocrática, los trabajadores que disfruten de uno o de los dos períodos de días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

El artículo 42 bis concede a los trabajadores el derecho a aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de Egresos, el cual deberá ser pagado en un 50% antes del 15 de Diciembre y el porcentaje restante a más tardar el 15 de Enero, que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará 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.

Tienen también derecho al escalafón de puestos, reglamentado por el título tercero, capítulo I, artículo 47 a 52 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Están obligados según los artículos 23 a 25 de la Ley burocrática, a cumplir una jornada máxima de ocho horas si fuere el caso de que se tratara de labores diurnas de trabajo, en el caso de la nocturna el máximo será de siete horas, en tanto que en la mixta el tiempo máximo será de siete horas y media.

Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán la obligación de desarrollar las actividades que fueren compartidas con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva (artículo 31).

De igual manera, son obligaciones de los trabajadores de confianza: desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos, observar buenas costumbres dentro del servicio; cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo; guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, asistir puntualmente a sus labores, no hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficacia.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio faculta a los titulares para expedir los nombramientos de los trabajadores que presentarán sus servicios en la empresa.

El contenido del nombramiento deberá reunir los requisitos que se enmarcan por el artículo 15 de la ley citada, que no se analizara en este momento, por ser objeto de estudio en el siguiente capítulo.

Entre las facultades más importantes está, la de la creación del catálogo General de puestos del Gobierno Federal conjuntamente con la participación de los sindicatos respectivos. Esta mesa de negociación cuenta además con otras dos funciones también sumamente importantes, la de la aplicación y actualización de este catálogo. Aún cuando esto no se ha dado, no está por demás señalar que este derecho no pueda ser ejercido en cualquier momento.

El artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica cuales son las obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º del ordenamiento legal citado.

Tienen obligación de preferir, en igualdad de condiciones de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren. La legislación burocrática hace una distinción muy particular, al considerar como preferentes a los trabajadores que represente la única fuente de ingreso familiar; a los veteranos de la Revolución, a los supervivientes de la invasión Norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos al escalafón.

Los titulares deberán cumplir con la exigencia de proporcionar todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general.

Tienen la obligación de reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueron condenados por laudo ejecutoriado. La legislación laboral ha establecido que los trabajadores afectados por suspensión de su plaza, tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, los titulares deberán cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

Los titulares, se ven de igual manera obligados a proporcionar a los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales, tales como: atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y si es necesario, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Tienen la obligación de cubrir los siguientes gastos: atención médica, quirúrgica, farmacéutica y maternidad; por Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte del trabajador, por asistencia médica y de medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para el establecimiento de centros vacacionales y de recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas; para la creación de escuelas de administración pública en las que impartan cursos para que los trabajadores puedan adquirir conocimientos y obtener ascensos conforme al escalafón de puestos procurando su aptitud profesional.

Deberá propiciar los titulares de las dependencias, por cualquier medio que permita a los trabajadores, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

Pueden construir depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salario, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán entregadas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

Proporcionarán a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tenga derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor.

Tienen el deber de conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedades y en los términos de las condiciones generales para el trabajo, en los siguientes casos: para el desempeño de las comisiones sindicales; cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencias diferentes a la de adquisición, para cumplir con cargos populares, tratándose de trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la ley burocrática.

Se les ha impuesto como una obligación más, la realización de las deducciones correspondientes en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre y cuando se ajusten a los términos de la ley burocrática, además del deber de integrar los expediente de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

La teoría de la estabilidad señala que en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su empleo como medio de subsistencia y el de su familia, en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podrían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de laborar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal todo al amparo de la libertad de trabajo, y del ficticio principio de su autonomía de la voluntad convertido en instrumentos de dictadura de los empresarios.³⁰

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 296.

Con el nacimiento del artículo 123, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que diera motivo de despido.

La originaria declaración de derecho social de estabilidad, señalaba en su artículo 123, fracción XXII lo siguiente: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximir de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependencias o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia se pronunció en el sentido de desvirtuar la opción de los trabajadores, de obtener el cumplimiento del contrato de trabajo y como consecuencia, la de conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto de que se trataba de una obligación de hacer del derecho civil. Con esta interpretación, los beneficiados fueron los patrones, ya que éstos no tenían la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo.

La teoría que acabamos de analizar, prevaleció hasta antes de la reforma constitucional de 1962 y con el propósito de aclarar el texto del precepto constitucional invocado, referiré como quedó.

En la fracción XXI se señaló que: “Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar al 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. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

En la fracción XXII, del artículo 123 se dispuso que: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación e cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación, la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.³¹

“La estabilidad en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones.”³²

Para Alberto Briceño Ruiz, la estabilidad puede ser de dos tipos; absoluta, cuando el patrón está impedido, como sucede en la legislación burocrática, para despedir sin justa causa el trabajador, y relativa, cuando se le faculta para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op cit. p. 219-221.

³² MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1983, p. 275.

Considera que se habla de estabilidad relativa en derecho laboral cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.³³

Para Roberto Muñoz Ramón, señala que nos encontramos ante:

“La estabilidad absoluta, cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio, nos topamos con la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo”.³⁴

Tanto la estabilidad absoluta como la estabilidad relativa nutren a la relación de trabajo, en mayor o menor grado, de una frondosa vitalidad en su desarrollo y de una vigorosa solidez en su duración.

La estabilidad absoluta y la estabilidad relativa se distinguen en que aquélla no se puede –y en ésta si se puede en algunos casos de excepción– disolver la relación de trabajo por voluntad unilateral del patrón sin que exista causal de rescisión; pero se identifican en que, una y otra, puede disolver por despido.

En suma señala que la estabilidad relativa –que es la consagrada en nuestro ordenamiento laboral– consiste en el derecho de los trabajadores, que a sí lo quieran, de continuar por tiempo indefinido su relación de trabajo, salvo que tenga menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo y permanente con el patrón, sea empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran en una causal de rescisión, en que el patrón puede disolverla unilateralmente.³⁵

José Dávalos indica, que la distinción entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa se determina observándose el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación laboral. Llega a la conclusión de que

³³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. op. cit. p. 128-130.

³⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op. cit. p. 280

³⁵ *Ibidem*, p. 281.

conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, los burócratas están más cerca del concepto de estabilidad absoluta, en tanto que la Ley Federal del Trabajo establece para los trabajadores una estabilidad relativa.³⁶

El derecho del trabajo lucha por retener al trabajo dentro de un ámbito de aplicación, y es a través de este fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad.

En un contrato de arrendamiento, por ejemplo, las partes pactan libremente su duración. No sucede lo mismo en el contrato de trabajo. En este caso, la regla general es que sea indefinida la duración de la relación, siendo posible su temporalidad únicamente cuando lo permita la naturaleza del trabajo que se vaya a prestar (artículo 36, 37 y 38 de la ley laboral), en la inteligencia de que, en el contrato por tiempo indeterminado, éste deberá prorrogarse en tanto subsista el objeto mismo, o lo que es igual, mientras perduren las causas que lo originaron.

Llega a la conclusión de que. “Tratándose de la estabilidad en el empleo, el derecho del trabajo es imperativo, y por ende, no tiene cabida la autonomía de la voluntad.”³⁷

La permanencia del trabajador en su fuente de trabajo ha sido considerada como un valor inherente a la conformación y a la vida de la relación trabajador empleador.

La estabilidad laboral tiene sentido para el trabajador en la medida que le permite tener certeza de su fuente de trabajo y, en consecuencia, de su sustento y el de las personas que económicamente dependen de él.

El derecho de la estabilidad en el empleo se extiende a las condiciones laborales, las cuales en razón de su carácter, deben evolucionar y mejorarse en la

³⁶ DÁVALOS JOSÉ, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, México, 1998. p. 79.

³⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *Condiciones de Trabajo*. 2ª ed., Edit. PAC: México, 1992, p. 20.

misma medida que las necesidades del trabajador lo exijan, y la situación económica lo permita.

Son distintos los autores que han abordado el tema de la estabilidad laboral, aparte de su tipología, en todos los casos los conceptos existentes en la materia se pueden dividir en dos corrientes: la primera en que se ve a la estabilidad como una garantía frente a cualquier tipo de ruptura de la relación laboral (concepción amplia de la estabilidad), y la segunda que asimila a la estabilidad con el régimen relativo al despido individual (concepción estrecha de la estabilidad), siendo esta última, la predominante entre los autores latinoamericanos.

La tipología más difundida de la estabilidad es aquella que distingue la estabilidad absoluta de la relativa. En la primera el empleador está prácticamente imposibilitado a romper la relación laboral y sólo lo podrá hacer en los casos en que exista una causa expresamente prevista en la ley. En cambio, en la segunda el empleador podrá romper la relación laboral teniendo que cubrir una indemnización al trabajador afectado. En esta existen, según algunos autores, grados de relatividad: así se distingue la estabilidad relativa propia (aquí la nulidad del despido no provocará la reintegración del trabajo a su empleo) y la impropia (en donde se pagará una indemnización especial).

La estabilidad aparece, como un mecanismo con un doble perfil preventivo, tratando de inhibir las rupturas innecesarias y abusivas de la relación laboral, estableciendo un régimen amplio y variado para tales fines, pero también correctivo tratando de ofrecer al trabajador afectado no sólo mecanismos de defensa frente al rompimiento, sino también intentando auxiliarlo para enfrentar los problemas derivados de la pérdida del empleo.

La protección jurídica buscada por el régimen de la estabilidad laboral, puede ser vista desde ángulos diferentes. Estos son: los relativos a los mecanismos legales de la ruptura y posteriores a esta, en la primera hablamos concretamente del despido, mientras que en la segunda existen con el fin de asistir al trabajador afectado.

La protección jurídica completa de la estabilidad, es aquella que ofrece la posibilidad de discutir una decisión (en este caso la del despido) y eventualmente anularla y sancionar el no respeto de las normas aplicables en la materia.³⁸

Hugo Italo Morales Saldaña define a la estabilidad absoluta como la que siempre obliga al patrón a reinstalar (al trabajador), mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación al servicio.

A este respecto, Mario de la Cueva señala que: “Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver la relación de trabajo por acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Considera que la estabilidad absoluta parece difícil de lograr, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y quizás llevarla a conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales.”³⁹

La estabilidad o inamovilidad se encuentra consignada en nuestra ley burocrática en el artículo 6º, al designar que concede a los trabajadores de base, una vez que han cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, la permanencia en el empleo. Supera por tanto a la fracción XXII del establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo a los de confianza.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado dispone en su artículo 6º una inamovilidad más general, al señalar que son trabajadores de base los no incluidos en al enumeración que hace el artículo 5º de la ley en mención y que estos serán inamovibles.

Podemos puntualizar que conforme a la ley en estudio, los burócratas están más cerca del concepto de estabilidad absoluta, en tanto que la Ley Federal

³⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Permanencia de las Relaciones de Trabajo*. Edit. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1997, p. 27-35.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op cit., p. 221.

del Trabajo establece para los trabajadores una estabilidad relativa; lo anterior si consideramos que la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

La inamovilidad burocrática está considerada por tanto, a que el trabajador debe de contar por lo menos con seis meses de antigüedad, o sea, que quien ingresa al servicio público federal se encuentra ante la terrible inseguridad que representa el poder ser removido discrecionalmente por el titular durante este tiempo. Así es como lo ha considerado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para los trabajadores en general, la estabilidad o inamovilidad comienza con la prestación del servicio en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.⁴⁰

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla la exclusión, en el artículo 8º. Significa, que este precepto excluye del régimen de la ley burocrática a todos los trabajadores de confianza que se señalan en el artículo 5º.

Si bien es cierto, que este artículo 8º, excluye a todos los trabajadores de confianza que se enumeran en el artículo 5º además de los ya apuntados, de la aplicación del régimen burocrático, no significa esto, que un trabajador de confianza al ser despedido de su empleo quede en estado de indefensión, pues antes deberá probarse que reúne todos los perfiles señalados por la ley, que acrediten tal calidad. No basta solo con la apreciación subjetiva que haga de ello el patrón, requerirá además demostrarlo. Es por ello que se aconseja analizar detenidamente estos artículos con relación al 20; ambos de la ley burocrática, lo que nos permitirá poner en tela de juicio la calidad de confianza de un trabajador y revertir la carga procesal.

⁴⁰ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho el Trabajo*. op cit. p. 78-79.

Los extremos de la ley que el patrón deberá probar para afirmar que un trabajador es de confianza son: las funciones y el catálogo general de puestos. Este último aún no ha sido creado conforme al artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos. Es decir, para la creación del Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, se requiere la participación de los tres poderes de la Unión, (no comprende a la Administración Pública Paraestatal, ya que sólo actúa como auxiliar, no tiene *imperium*).

El producto de las negociaciones entre los titulares de las dependencias y los sindicatos respectivos, se refleja en el catálogo que se formule o cree, señalando los puestos que se consideren como de confianza. Cuenta además con otras dos funciones importantes, la de aplicar y actualizar este catálogo. Esta facultad, se encuentra contemplada desde 1963 en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero hasta la fecha no se ha hecho efectiva.

En suma, podemos concluir que no hay trabajadores de confianza en el Gobierno Federal, claro esta que hay que probarlo, poniendo en tela de juicio tal calidad, para ello debemos probar los extremos de la ley, los artículos 5º y 20º, de la legislación burocrática, auxiliándonos en otras palabras, de las funciones y el catálogo general de puesto de Gobierno Federal. Este último puede ser objetado en cuanto a lo que perjudique al trabajador, pero no en lo que le beneficie.

4.5. Estadísticas del Porcentaje de Profesores de Base e Interinos en los Estados de Morelos, México, Puebla y el Distrito Federal

En este apartado se presentan y analizan las estadísticas de los profesores que laboran en los Estados que fueron seleccionados para esta investigación.

En este caso de la investigación fueron escogidas las escuelas secundarias de los Estados antes mencionados y las del Distrito Federal donde se pudo observar que efectivamente existen maestros con interinato, y a continuación se señalan las instituciones que me proporcionaron la información en cada una de las entidades federativas para el complemento del presente trabajo. Las cuales se realizaron mediante entrevistas personales y mediante oficio expedido por Facultad de Estudios Superiores Aragón.

Los datos utilizados en esta investigación fueron proporcionados por las instituciones educativas de cada uno de los estados analizados, siendo estos en el Estado de Morelos el Instituto de Educación Básica.

Por lo que respecta al Estado de México la institución que proporciono la información pertinente fue el Instituto de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En Puebla, la Dirección de Operación de Educación Secundaria Dependiente de la Secretaría de Educación Pública del Estado.

Tratándose del, Distrito Federal, la Dirección General Adjunta de Personal de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal.

Estadísticas del Porcentaje de Profesores base e Interinos en el Distrito Federal, Estado de México, Morelos y Puebla.

1.- De los cuatro Estados investigados, se concluye que existen un total de 90664 maestros de secundarias generales.

La gráfica muestra la comparación del total de maestros analizados y de los que tienen nombramiento de base y provisional.

ESTADO	BASE	PROVISIONAL	TOTAL
DISTRITO FEDERAL	26439	7164	33603
ESTADO DE MEXICO	25213	6739	31952
PUEBLA	5378	57	5435
MORELOS	17959	1715	19674
TOTAL	74989	15675	90664
PORCENTAJES	83%	17%	100%

* Los datos representados en esta tabla fueron tomados de la base de datos estadísticos proporcionados por las instituciones anteriormente indicadas.

2.- Se detectó que de ellos 74,989 tienen base o nombramiento definitivo, los cuales representan el 83% del total de maestros analizados.

3. Se encontró que 15, 675 profesores tienen nombramientos provisionales lo cual representa un 17%. Como se puede apreciar que existe una cantidad de profesores sin nombramiento, es necesario que para evitar que se siga aumentando esta situación, que después de tres interinatos de seis meses se les otorgue la base. Además depurar o hacer una revisión de todas las claves de los profesores que tienen permisos que ya rebasan lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

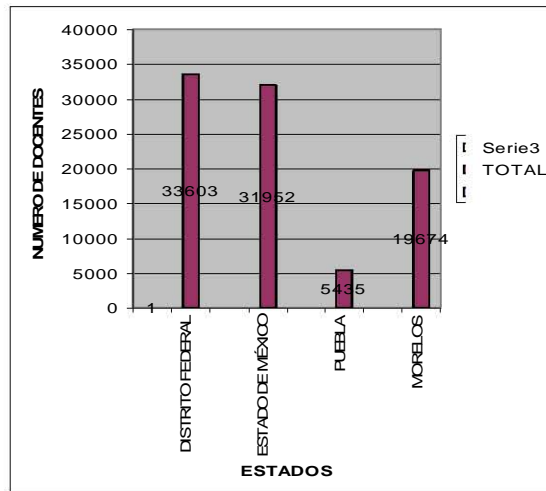
Fomentar un programa intensivo de basificación de acuerdo a la antigüedad del interinato y su preparación pedagógica, de igual manera la Secretaría de Hacienda destine mayor presupuesto para crear nuevas claves para darles basificación.

4.- Se obtuvieron estos resultados ya que la muestra tomada correspondió al Estado de Morelos y Puebla, que tienen el índice de basificación más alto.

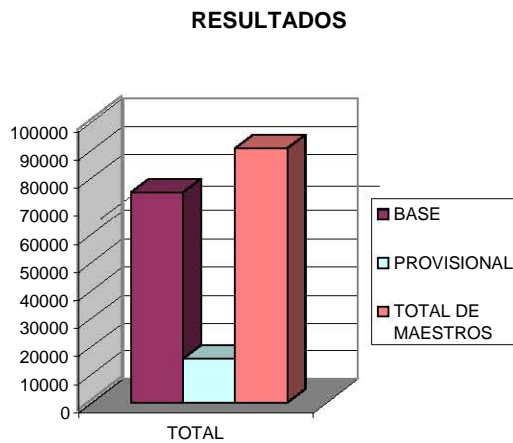
5.- Los Estados considerados en el estudio tienen el mayor número de maestros laborando, pero con más problemas de basificación, son el Distrito Federal y el Estado de México.

6.- El problema de basificación de los maestros se presenta en el Distrito Federal y en el Estado de México.

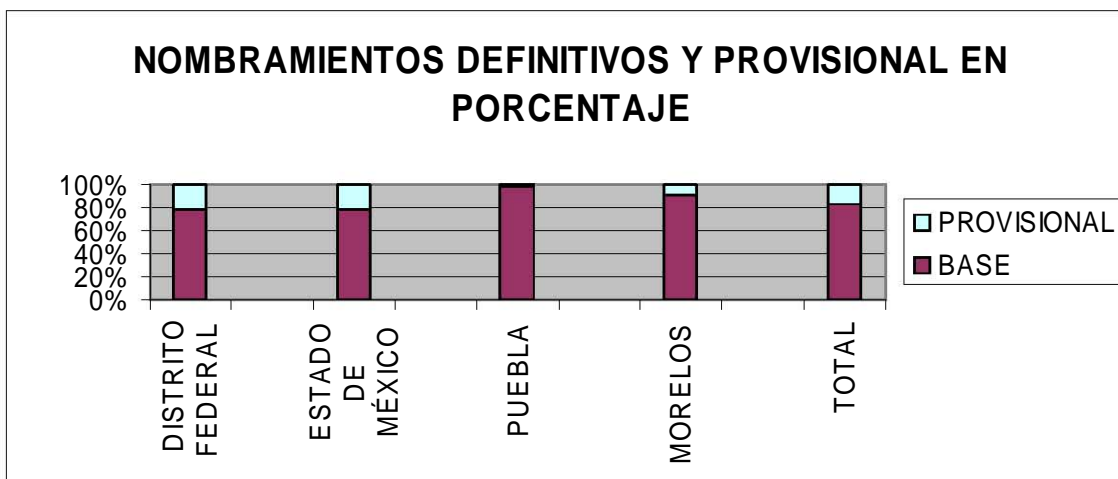
7.- La gráfica muestra el número de maestros laborando en cada uno de los Estados considerados en la investigación.



8.- La siguiente gráfica nos indica la comparación del número de profesores con nombramiento definitivo o de base con los de nombramientos provisionales.



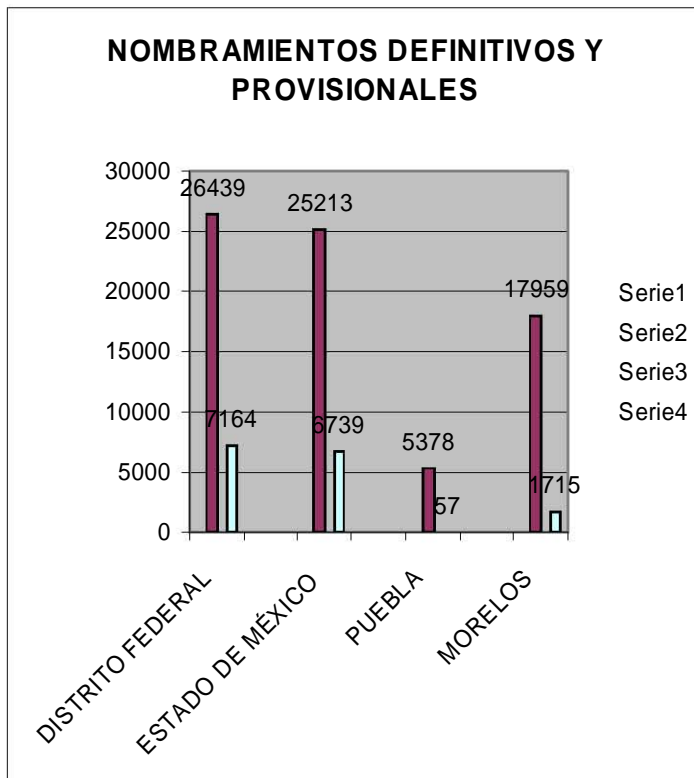
9.- La gráfica que se muestra a continuación indica la comparación en porcentaje del número de profesores con base y con nombramientos provisionales en cada uno de los estados tomados en cuenta en la investigación.



Cómo se puede observar, el estado de Puebla no muestra problema de basificación ya que por política estatal, el profesor adquiere la base automáticamente al cumplir seis meses un día de labores en forma ininterrumpida, otra característica importante de este estado es que le da empleo únicamente a los profesores originarios de Puebla.

Toda vez que para acceder a trabajar como profesor primeramente tiene presentar un examen de selección para entrar a cubrir las plazas vacantes provisionalmente, con ello se tiene la seguridad de que no va existir una población flotante que deje plazas vacantes logrando con ello el arraigo en su localidad y asegurando con esto la calidad educativa de su región.

10.-En la siguiente gráfica se puede apreciar el número de profesores con nombramientos de base y provisionales en cada uno de los cuatro estados investigados.



Después de haber presentado las gráficas correspondientes a la investigación realizada en los cuatro estados se observa que el 17% de los profesores no gozan de nombramiento de base, motivo por el cual carecen de los derechos de escalafón y carrera magisterial, así como también pierden hasta su antigüedad, por lo consiguiente se considera que no se encuentran realizados como personas ni como profesionistas, toda vez que se sienten marginados dentro de la comunidad escolar al no lograr un nombramiento definitivo de igual manera de propone un programa intensivo de basificación, actualizando el padrón de personal de las diferentes entidades federativas investigadas y los profesores que rebasen el tiempo de límite de licencias que marca la ley, se les actualice su situación laboral con el objeto de que dejen las plazas vacantes para que tengan oportunidad de ocuparla otros profesores.

Asimismo es necesario que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proporcione nuevas plazas y que no se abandone este sector educativo que es muy importante para el desarrollo cultural, económico y social, de nuestro país.

Además, los profesores con nombramientos interinos se les perjudican los siguientes factores:

1. Sociales. Porque al no gozar de todas las prestaciones viven con una inseguridad en su trabajo.

2.- Económicas.- Al no poder concursar a Carrera Magisterial y Escalafón, quedan marginados sus ingresos y pedagógicos en muchos casos la calidad de la educación impartida por dichos profesores carece de la didáctica y dedicación adecuada generándose una enseñanza deficiente.

3. Jurídicas. Uno de los principios constitucionales del derecho mexicano del trabajo es la protección del trabajador que goce de todos los beneficios que le otorga la Constitución así como sus leyes reglamentarias para el caso que nos ocupa sería la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en donde únicamente contempla a los trabajadores de base y de confianza, con ello deja a un lado a los interinos, que no tienen los mismos derechos ya sea como trabajadores de confianza o de base, es decir existe una desigualdad en cuantos a los derechos laborales de los trabajadores interinos con los demás empleados.

Por lo antes expuesto, se considera que a estos profesores no se les está cumpliendo con lo que la ley. En artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos apartado "B" en las siguientes fracciones:

"V. A trabajo igual corresponderá salario igual. (...)

VIII. Los trabajadores gozarán de derecho escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad la única fuente de ingreso en su familia."

Ahora bien, por lo que respecta al Estado de México, encontramos que su plantilla docente en escuelas secundarias, es de 25213 profesores y de los cuales 6739, no tienen nombramiento definitivo.

De toda la información antes presentada se observa que hay entidades donde el índice de profesores interinos es muy alto, como lo es el Distrito Federal y el Estado de México, donde considero que es necesario que sean reglamentados los interinatos de los profesores con el fin de que no se exceden por muchos años, como los hay en la actualidad, y tengan una estabilidad en el empleo así como todos sus derechos laborales obteniendo de esta manera tenga un mejor nivel de vida, y se evitarían movimientos frecuentes de profesores que abandonan el trabajo, ocasionando con esto un daño a la educación porque cada cambio de docentes, algunos grupos se quedan sin atención en esa materia, por varios meses o en ocasiones el año escolar y para mejorar esta situación se hace la siguiente propuesta.

4.6. Propuesta

Es importante señalar que existen varios profesores con interinato que tienen varios años en la Secretaría de Educación Pública, esto lo han hecho con el fin de disminuir las prestaciones a las que tienen derecho. Para ello propongo que los maestros cuando mucho se les de tres contratos de interino de seis meses cada uno, y posteriormente al cuarto automáticamente adquieran la base.

Esto con el fin de aprovechar la experiencia adquirida y que no haya ocasionado problemas de conducta y realizado un buen trabajo pedagógico con la finalidad de asegurar una buena calidad en la educación.

Es necesario considerar que en la actualidad existe un gran número de profesores que no tienen base, principalmente en el Estado de México y el Distrito Federal propone que se lleve a cabo un programa de basificación de los profesores que han cubierto únicamente interinatos, con el fin de que tengan acceso a la carrera magisterial y escalafón, que sería importante toda vez que en la actualidad los profesores que cubren interinatos realizan muchas veces otras actividades diversas a la educación, y esto no les permite que se sigan preparándose, al contar con la base les permitiría tener acceso a muchos cursos

que lleva a cabo la Secretaría de Educación Pública con el fin de tener una mejor preparación o actualización pedagógica para mejorar la educación en las escuelas secundarias y de esta manera se tenga una juventud mejor preparada.

Por todo lo anterior es que se propone una reforma al artículo 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que ayudaría al personal docente en su estabilidad laboral y emocional, al estar basificados porque ya no tendrían la incertidumbre de su seguridad en el empleo, además tendrían opción a carrera magisterial y a escalafón para poder ascender, ya que todo esto coadyuva a la superación profesional en beneficio de la educación mexicana.

En la presente investigación se propone una reforma al artículo 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en este actualmente hace referencia a que los trabajadores interinos no pueden adquirir su basificación en tanto no cumplan más de seis meses en este cargo, artículo que a la letra expresa:

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

Para poder interpretar el numeral anterior, es necesario conocer cual es el contenido del artículo 43 fracción octava, de la ley en comento, mismo que reza lo siguiente:

“ Artículo 43. son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo primero de esta ley :

VIII: Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo en los siguientes casos:

- a) para el desempeño de comisiones sindicales.

- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c) Para desempeñar cargos de elección popular.
- d) A trabajadores que sufran enfermedad no profesionales en los términos del artículo 111 de la presente ley, y
- e) Por razones de carácter personal del trabajador. “

En consecuencia del precepto anterior, se dice que los interinos no pueden gozar de los derechos que tiene todo trabajador, es por ello que en la presente investigación se propone una reforma a dicho precepto, por lo que se presenta la siguiente iniciativa de reformas a éste.

INICIATIVA DE DECRETO DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 65 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente reforma se propone, debido a que en la práctica no se está cumpliendo con lo que especifica dicho artículo ya que solamente les están dando nombramientos a corto plazo a los profesores nuevos y a los que están dentro del servicio les están renovando sus interinatos de esta forma pasan muchos años sin tener derecho a escalafón ni a carrera magisterial situación que tiene como consecuencia la no realización profesional de los profesores.

Con esta forma de actuar de la Secretaría de Educación Pública, no se está cumpliendo con los objetivos de proporcionarle una atención constante en la formación de los educandos, debido a que los cambios frecuentes de los profesores tienen como resultado un perjuicio total en el aprovechamiento del alumnado, y esto aunado y también a los cambios de planes de estudio; lo que origina el desplazamiento de profesores y en ocasiones para evitar cambios de adscripción colocan a éstos, en la misma institución pero en una materia que no tienen la preparación adecuada referente a la materia que se propone impartan,

que en ocasiones por sí mismos renuncian ya que se desesperan de estar en esta situación con una inestabilidad en el trabajo y optan por buscar otras opciones.

INICIATIVA DE DECRETO DE ADICIÓN AL ARTÍCULO 65 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

ARTICULO PRIMERO. SE ADICIONA el artículo 65 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Así como los transitorios necesarios, para quedar como sigue:

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

Por lo que respecta a los trabajadores interinos, al ser contratados por un interinato de más de un año y medio, obtendrán su basificación, dando preferencia a su antigüedad y su grado de preparación y que no haya sido sancionado por faltar al reglamento de las condiciones generales de trabajo expedido por la Secretaría de Educación Pública.”

TRANSITORIOS

...

Lo anterior debido a que se ayudaría al personal docente en su estabilidad laboral y emocional, al estar basificados porque ya no tendrían la incertidumbre de su seguridad en el empleo además tendrían opción a la carrera magisterial, así como derechos escalafonarios, como cualquier otro trabajador, ya que todo esto coadyuva a la superación personal, lo que tendrá como resultado un mejor desarrollo laboral de los docentes, situación que se verá en los alumnos, ya que se les brindaría una mejor preparación, acrecentándose así la calidad en la educación en nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La libertad de trabajo es una garantía constitucional consagrada en el artículo 5º, que permite a todo individuo dedicarse a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode. Podemos hablar de la existencia de tres clases de limitaciones al ejercicio de esta libertad, primero: que se prohíben aquellas actividades que sean intrínsecamente ilícitas; segundo, que la autoridad judicial podrá prohibir aquellas otras que causen perjuicios en derechos legítimos de terceros, y por último que la autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones con fundamento en la defensa de la sociedad.

SEGUNDA.- La estabilidad en el empleo es una manera de garantizar la permanencia de un trabajador en su trabajo. Tiene sentido para el trabajador en la medida que le permite tener certeza de su fuente de trabajo y, en consecuencia de su sustento y el de las personas que dependen económicamente de él. Es un mecanismo con un doble perfil uno preventivo y otro correctivo, el primero trata de inhibir las rupturas innecesarias y abusivas de la relación laboral, además de establecer un régimen amplio y variado para tales fines, y en el segundo, busca ofrecer al trabajador afectado no sólo mecanismos de defensa frente a la ruptura, sino también auxiliarlo para enfrentar alguno de los problemas derivados de la pérdida de empleo.

TERCERA.- La estabilidad en el empleo puede ser de dos tipos, relativa y absoluta. Se habla de la primera cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización, en tanto que hablamos de la segunda cuando el patrón está impedido, como sucede con las causales de la fracción V del artículo 46 de la ley burocrática. Por tanto, es acertado señalar que los burócratas en algunos casos están más cerca del concepto de estabilidad absoluta, en tanto que la Ley Federal del Trabajo establece para los trabajadores de este régimen, una estabilidad relativa.

CUARTA.- Son trabajadores de la educación todos aquellos que tengan cargos de docentes, directivos, administrativos, pero en el caso que nos ocupa únicamente nos referiremos a aquellos que maestros que ocupan interinatos, es decir que no tienen estabilidad en el empleo, como tampoco acceso al escalafón, a carrera magisterial, y a otro tipo de prestaciones que tienen los maestros que tienen la base.

QUINTA.- Los trabajadores de base del apartado B, tienen derecho al goce de las siguientes prestaciones laborales; vacaciones; prima quinquenal como complemento al salario por cada cinco años de servicios prestados hasta llegar a veinticinco; aguinaldo; sindicalización; pero no a la estabilidad en el empleo (fracción IX del apartado B, artículo 123 constitucional); por cada seis días de trabajo gozarán de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro (en la práctica por cada cinco días de trabajado gozan de dos días de descanso). Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo, durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

SEXTA.- Los profesores interinos, se ven impedidos en sus derechos laborales, al imponérseles limitantes en los conceptos de sindicalización, contratación colectiva y huelga. Son excluidos del régimen laboral burocrático, al tener prestaciones muy limitadas.

SÉPTIMA.- Es importante que se regule la actividad laboral de los profesores interinos, ya que en la actualidad son muchos tan solo en el Distrito Federal, y las prestaciones que tienen son muy precarias.

OCTAVA.- Es importante que a estos profesores que tengan, más de cinco años en el servicio deberán de tener oportunidad a carrera magisterial, ascensos aunque sea de forma paralela.

NOVENA.- Es necesario adicionar en el artículo 9 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública; que los trabajadores interinos que son contratados para cubrir una licencia de mas de un año y medio, obtendrán su basificación tomando en consideración su antigüedad y su grado de preparación.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto, *Derecho Laboral con Jurisprudencia*. Orlando Cárdenas Editor, Irapuato Gto. México, 1990. 341 pp.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Cuarta edición, Harla, México, 1998. 345 pp.
3. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo*, octava edición. Porrúa, México, 1995. 671 pp.
4. ALVAREZ, Oscar. *Derecho del Trabajo*. séptima edición, Porrúa, México, 1996, 345 pp.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, cuarta, edición, Sista, México, 1994, 867 pp.
6. BRONOWSKI, Jacob y BRUCE Mazlish, *La Revolución Industrial*. UNAM, México, 1985.
7. CAMARGO LÓPEZ. Raymundo. *Capacitación y Adiestramiento Laboral Rumbo al Siglo XXI*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1999, 564 pp.
8. CASTELLANOS CORTÉS, Sara. *Elevar la Producción la Solución*, Entorno Laboral México, 1997, 345 pp.
9. CASTORENA, J. Jesús. *Tratado de Derecho Obrero*, octava edición, Porrúa, México, 1996, 564 pp.

10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Instantáneas laborales Notas y Comentarios, sobre Derecho del Trabajo*, segunda edición, Trillas, México 1998, 245 pp.
11. CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II*, séptima edición, Porrúa, México, 1993, 341 pp.
12. CUEVA Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I*. Porrúa. México, 1997, 567 pp.
13. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, séptima edición, Porrúa, S.A. México, 1997, 487 pp.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, cuarta ed., Edit. Porrúa. México, 1999, 689 pp.
15. DELGADO MOYA, Rubén. *Elementos de Derecho del Trabajo*, Colección Jurídica, México, 1984, 412 pp.
16. GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis. *Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo*, *Revista Laboral*, No. 67, año, VI, 1998, 231 pp.
17. HORI ROBAINA, Guillermo, *El Adiestramiento y Capacitación*, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM; México, 1970, 134 pp.
18. HORI ROBAINA, Guillermo. *Bono de productividad*, *Revista Laboral*, No. 57, México, 1997, 38 pp.
19. MENESES RODRÍGUEZ, Gabriela y Viurcos Vázquez, Daniel. *Control de Riesgos de las Áreas conservación, Rayos X, Laboratorio Clínico y Dietología de los Hospitales de la Zona de Ecatepec para mejorar su servicio*, Tesis Profesional de la Carrera de Ingeniería Industrial, IPN, México, 1990, p. 321.

20. MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Porrúa, S.A. México, 1983, 410 pp.
21. OJEDA PAULLADA, Pedro. *Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo*, Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978, 123 pp.
22. PATIÑO CAMARENA, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Oxford, México, 2000, 233 pp.
23. RICASSENS SICHES, Luis. *Sociología*, Porrúa, S.A. México, 1988, 989 pp.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho del Trabajo Tomo II*, cuarta edición, Edit. Porrúa, México, 1996, 867 pp.
25. SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1994, 321, pp.

LEGISLACIÓN.

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2005.
2. *Ley Federal del Trabajo*, 2005.
3. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, 2004.
4. *Jurisprudencia*, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2005.

DICCIONARIOS.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Porrúa, México, 1998.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1993, p. 367

Diccionario Enciclopédico Océano Uno, Edit. Océano Gallach. Bogotá. Colombia. 1991.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Edit. Driskill, Buenos Aires, Argentina, 1992

HEMEROGRAFÍA

El Universal, 15 de mayo del 2005.