

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS
TRABAJADORES EVENTUALES EN EL GOBIERNO
DEL DISTRITO FEDERAL**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO

DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MIGDALIA FLORES VILLEGAS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre, Amalia Villegas Díaz:

A ti te dedico mis sueños, mi fe y mis logros;
gracias por creer en mí siempre, y por enseñarme
a enfrentar con valentía las vicisitudes de la vida.

A mi padre, Profr. Salomón Flores Valle:
Te doy gracias por enseñarme con tu ejemplo,
el significado de la honestidad, el respeto,
la perseverancia, y por guiar mi camino.

A mi hermano, Josué Flores Villegas:
Gracias por tu apoyo, por ser mi mejor amigo,
y por las valiosas lecciones de vida que me das
día con día.

A mi abuela, Petra Díaz Traveseras +:
Aunque ya no estés físicamente, siempre
te llevo en el corazón.

A mis abuelos, tíos, primos, a toda mi familia,
amigos, jefes, y todas las personas que me
apoyaron para la realización del presente trabajo:
Mil gracias.

A la UNAM:

Gracias por brindarme la oportunidad de
acceder a una educación y calidad de vida.

A mis grandes maestros, Lic. Porfirio Marquet

Guerrero y Lic. Arturo Pueblita Pelisio:

Gracias por sus cátedras, y por brindarme
sus enseñanzas durante mi etapa como
estudiante de la Licenciatura en Derecho.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz:

Gracias por aceptar ser mi asesora, por toda
su paciencia y consejos, que me sirvieron de base
para desarrollar el presente trabajo.

Al Lic. Manuel Ramírez Hernández:

Gracias por su apoyo, consejos, enseñanzas,
y por ser mi guía y maestro en el ámbito profesional.

“Para los Trabajadores Eventuales del Gobierno del Distrito Federal”

**SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES EN
EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL**

Índice

	pág
Introducción	I
Capítulo 1 Marco Conceptual y Generalidades	
del Derecho Burocrático	1
1.1 Derecho Laboral	1
1.2 Derecho del Trabajo	2
1.3 Derecho Burocrático	3
1.3.1 Puesto	4
1.3.2 Salario	5
1.3.3 Supletoriedad	9
1.3.4 Situación jurídica	14
1.3.5 Trabajadores al Servicio del Estado	16
1.3.6 Funcionario público, empleado público, servidor público, cargo público	19
1.3.7 Lineamientos, Circulares	22
1.3.8 Gobierno del Distrito Federal	25

Capítulo 2 Antecedentes históricos de la creación del	
Apartado B del artículo 123 Constitucional	28
2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931 y el Acuerdo de Abelardo	
Rodríguez de 1934	29
2.2 El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los	
Poderes de la Unión de 1938 y las Reformas de 1941	32
2.3 La creación del apartado B del artículo 123 Constitucional de	
1960	34
2.4 La creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del	
Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional	
de 1963	37
Capítulo 3 Del Nombramiento y el Escalafón	43
3.1 El Nombramiento	43
3.1.1 Clasificación	48
3.1.2 Diferencia entre Contrato, Relación de Trabajo y	
Nombramiento	51
3.2 El Escalafón	56
3.2.1 Las Comisiones Mixtas de Escalafón	60
3.2.2 Del Derecho de Antigüedad, Preferencia y Ascenso	66
3.2.3 De la Estabilidad en el Empleo	73

Capítulo 4	Análisis de la Situación Jurídica de los Trabajadores Eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, propuestas, comentarios y críticas a la normatividad vigente	90
4.1	Del Trabajo Eventual	90
4.2	Los Trabajadores Eventuales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la supletoria Ley Federal del Trabajo	95
4.3	Los Trabajadores Eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, críticas a la normatividad vigente	108
4.4	De la basificación del Personal Eventual en el Gobierno del Distrito Federal, comentarios, críticas y propuestas.....	113

Conclusiones

Bibliografía

Apéndice

Índice de abreviaturas

APDF Administración Pública del Distrito Federal

CCDF Código Civil para el Distrito Federal

CFDF Código Financiero del Distrito Federal

CGMA Coordinación de Modernización Administrativa

CGT Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal

CG Contraloría General

CJSL Consejería Jurídica y de Servicios Legales

CPEUM Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CPPDF Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal

DGAP Dirección General de Administración de Personal

DGAyDP Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal

DGPLSPC Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera

DGPP Dirección General Programático Presupuestal

DGSL Dirección General de Servicios Legales

DELEGACIONES Los Órganos Político-Administrativos de cada Demarcación Territorial en que se divide el Distrito Federal

DEPENDENCIAS La Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia, la Oficialía Mayor, la Contraloría General y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, las cuales conforman la Administración Pública Centralizada, de conformidad con el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal

DPEDF Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal, vigente

EGDF Estatuto de Gobierno del Distrito Federal

ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

LADF Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal

LERRAPDF Ley de Entrega Recepción de los Recursos de la Administración Pública del Distrito Federal

LFT Ley Federal del Trabajo

LFRSP Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

LFTSE Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

LISR Ley del Impuesto sobre la Renta

LOAPDF Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal

LPADF Ley del Procedimiento Administrativo del Distrito Federal

LRPSPDF Ley del Régimen Patrimonial y del Servicio Público del Distrito Federal

LSPCAPDF Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal

NCPDF Nuevo Código Penal para el Distrito Federal

OM Oficialía Mayor

ÓRGANOS DESCONCENTRADOS Los órganos creados en términos del artículo 2 la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, jerárquicamente subordinados al Jefe de Gobierno o a la dependencia que éste determine, con facultades específicas

PGJDF Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

RIAPDF Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal

SF Secretaría de Finanzas

I n t r o d u c c i ó n

En la actualidad, el Gobierno del Distrito Federal no ha respetado la naturaleza del trabajado eventual, aunado a que ha sobre utilizado esta figura como una alternativa fácil y barata para satisfacer las necesidades del servicio que se presta a los ciudadanos en la Administración Pública del Distrito Federal.

Son trabajadores que tienen un salario ínfimo en comparación con el trabajo que realizan de manera real, y que por la necesidad de un empleo, han tenido que aceptar, siendo en muchas de las veces recontratados no por una temporada, sino por años, bajo las mismas condiciones.

Por lo anterior, para el desarrollo de la presente Investigación, presentamos un primer Capítulo denominado “Marco Conceptual y Generalidades del Derecho Burocrático”, donde nos abocamos a definir cada uno de los conceptos que a nuestro parecer sirven de base para el desarrollo de la misma, y que nos ayudaran a analizar y soportar los capítulos posteriores.

En el segundo Capítulo denominado “Antecedentes históricos de la creación del Apartado B del artículo 123 Constitucional” hacemos una breve semblanza de la creación del apartado antes mencionado, para poder entender la esencia, los fines por los que fue creado, comenzamos por mencionar la Ley

Federal del Trabajo de 1931, para luego pasar al Acuerdo de Abelardo Rodríguez de 1934, el cual sentó sin duda un gran precedente del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, (modificado en 1941), y de esta manera, llegamos a la creación del apartado B del Artículo 123 Constitucional de 1960 y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

En el tercer Capítulo denominado “Del Nombramiento y el Escalafón”, comenzamos por definir lo que es un nombramiento, para así poder discernir las diferencias entre contrato, relación de trabajo y nombramiento.

Después nos abocamos a estudiar el escalafón, junto con los temas que de éste se desprenden, y finalmente abordamos un tema medular para nuestra Investigación, la estabilidad en el empleo.

Por último, en el cuarto Capítulo denominado “Análisis de la Situación Jurídica de los Trabajadores Eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, propuestas, comentarios y críticas a la normatividad vigente” analizamos la situación jurídica de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, así mismo damos propuestas en cada punto, y en su caso, presentamos ejemplos de casos específicos.

Capítulo 1

Marco Conceptual y Generalidades del Derecho Burocrático

En el presente Capítulo nos enfocaremos a presentar algunas generalidades del Derecho Burocrático, es decir, cada uno de los conceptos que a nuestro parecer sirven de base para el desarrollo de la presente tesis, y que nos ayudaran a analizar y soportar los Capítulos posteriores.

1.1 Derecho Laboral

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española la palabra labor significa: acción y efecto de trabajar.¹

Guillermo Cabanellas sostiene que en castellano la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo, sin embargo, encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor, podría decirse que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende al segundo, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a ciertas clases de ellos, los que podemos denominar laborales.²

¹ Vid. Diccionario de la Real Academia Española, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=LABOR

² Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Volumen 1, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1987.p. 444.

1.2 Derecho del Trabajo

La palabra trabajo, es definida por el Diccionario de la Real Academia Española como una ocupación retribuida, como una obra resultado de la actividad humana.³

Existen varias definiciones del Derecho del Trabajo que son formuladas atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo, a los sujetos de la relación laboral, al objeto de la relación laboral, o a la relación laboral en sí misma.

Sin embargo, la definición del Derecho del Trabajo que acogemos es la de Néstor de Buen, quien funda su definición alrededor de la relación laboral y no de los sujetos, ya que en realidad toda relación supone a los sujetos; dicha definición, es la siguiente:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directamente o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” .⁴

Consideramos conveniente utilizar tanto la expresión Derecho del Trabajo como la de Derecho Laboral, ya que prácticamente tienen el carácter de sinónimos

³ Vid. Diccionario de la Real Academia Española, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=trabajo

⁴ Cfr. DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Octava Ed. Porrúa. México. 1991. p.131.

por el uso que se les da en la práctica, sin embargo, si tuviéramos que elegir entre estos dos términos, nos inclinamos más a usar la expresión de Derecho del Trabajo, además de que nuestra ley se denomina Ley Federal del Trabajo, aunado a que es la expresión más socorrida por los especialistas mexicanos.

1.3 Derecho Burocrático

En el Diccionario de la Real Academia Española encontramos definida a la Burocracia como la organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios, y como el conjunto de los servidores públicos.⁵

Comenzaremos por definir al Derecho Burocrático, que para autores como Herrán Salvatti y Quintana Roldán es “El conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objetos regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con las funciones del ejercicio público que tiene a su cargo el Estado”.⁶

En su obra Derecho Burocrático Mexicano, Acosta Romero adopta la definición aprobada en el Segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático

⁵ Vid. Vid. Diccionario de la Real Academia Española. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=burocracia

⁶ Cfr. HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Segunda Ed. Porrúa. México. 1998. p. 22.

llevado a cabo en la Facultad de Derecho del 2 al 5 de septiembre de 1986: “El Derecho Burocrático es una rama del Derecho Laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ellas surjan”.⁷

Adoptamos la definición de Derecho Burocrático de Acosta Romero, sin embargo la delimitamos como sigue: “El Derecho Burocrático es una rama del Derecho del Trabajo que se encarga de regular las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ellas surjan”.

Definido ya, lo que se entiende por Derecho Burocrático, ahora presentaremos un marco conceptual de los términos más utilizados en esta rama del Derecho.

1.3.1 Puesto

La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal en la fracción XIV de su artículo 3 determina que puesto es la unidad impersonal de trabajo que se caracteriza por tener tareas y deberes específicos, lo cuál le asigna un grado de responsabilidad.

⁷ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Ed. Porrúa. México. 2002. p. 43.

Pueden existir una o varias plazas que correspondan al mismo puesto; el puesto puede ser de base o de confianza, así mismo, existen catálogos de puestos establecidos, el catálogo de puestos es el documento legal que contiene la lista de puestos conforme a los cuáles se clasifican los trabajadores al servicio de la Administración Pública Centralizada y Desconcentrada del Distrito Federal. (Arts. 20 y 53 LFTSE; 3, fracciones II y III, LOAPDF).

La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal en su artículo 3 fracción VII señala que plaza es la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un individuo que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestamente.

1.3.2 Salario

El diccionario de la Real Academia Española los define de la siguiente manera:

“Sueldo: Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional; moneda antigua, de distinto valor según los tiempos y países, igual a la vigésima parte de la libra respectiva.

Salario: Paga o remuneración regular; en especial, cantidad de dinero

con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.⁸

Es conveniente utilizar los términos, sueldo o salario indistintamente, ya que en la práctica se usan como sinónimos, pero si tuviéramos que elegir alguno, nos parece más conveniente usar el término salario, pues es el que adopta la Ley Federal del Trabajo.

Estudiosos del Derecho han clasificado al salario atendiendo a diversas características, como es, la forma de estipulación, los elementos que lo integran, la naturaleza de la retribución, etc, sin embargo, solo abordaremos los tipos de salario que interesan o sirven de base al presente estudio.

Salario mínimo, y salario base.

En muchas ocasiones el salario mínimo y el salario básico son manejados de igual manera, sin embargo, el salario mínimo es una retribución vital que se establece y que no puede reducirse, difiere del salario global porque no comprende otras retribuciones, el salario base es el que sirve para determinar la regulación de todos los sistemas salariales.⁹

Salario cuota diaria y salario diario integrado.

⁸ Vid. Diccionario de la Real Academia Españolahttp://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=salario

⁹ Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, Contrato de Trabajo, Tomo II, Volumen 2, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1989 p.189.

El primero es la retribución en dinero que se fija por día de trabajo, conforme al puesto desempeñado.

El segundo lo constituye el salario cuota diaria y la parte proporcional calculada por día de las gratificaciones, percepciones, prestaciones en especie que se entregan al trabajador por su trabajo, tales como el pago por quinquenio y despensa; y es el que sirve de base para calcular las indemnizaciones laborales (Art. 89 de la Ley Federal del Trabajo).

Salario nominal y salario real.

Por salario nominal se entiende al expresado en dinero, con independencia de su poder adquisitivo, el salario real es el que resulta del poder adquisitivo del dinero.

En cuanto a la definición legal del salario, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, señala los lineamientos que deben regir al salario:

El salario debe ser uniforme para cada uno de los puestos (Art. 33 LFTSE), por lo que no se podrá pagar salario distinto al que aparece en el tabulador de salarios correspondiente, conforme al puesto de que se trata.

El tabulador de salarios es el instrumento jurídico en el que se consignan los salarios que corresponden a cada uno de los puestos contenidos en el Catálogo Institucional de Puestos; debe quedar comprendido en el Presupuesto de Egresos respectivo. (Art. 33 LFTSE).

Los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se incremente éste. (Art. 32 LFTSE).

El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas. (Art. 32, LFTSE).

De conformidad con el Artículo 32 de la LFTSE, el Oficial Mayor fija las normas, lineamientos y políticas para establecer las adecuaciones y mantener las diferencias salariales de los tabuladores de sueldos, en relación con el incremento salarial.

El salario debe ser fijo. La cuantía del salario uniforme no puede disminuirse durante la vigencia del presupuesto de egresos a que corresponda el ejercicio fiscal. (Art. 34 LFTSE).

A trabajo igual, salario igual. La homologación salarial, parte del principio de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (Art. 86 LFT).

El salario debe ser remunerador. La renivelación salarial se basa en el principio de que el salario debe ser remunerador, por lo que para fijar el importe del salario debe tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, conforme a las tareas, deberes y grados de responsabilidad que corresponden al puesto asignado. (Art. 85 LFT).

Descuentos al salario. No constituye descuento al salario, el no pago de días no laborados. Es la consecuencia legal por la no prestación del servicio. (Arts. 38 de la LFTSE y 49 de las CGT).

1.3.3 Supletoriedad

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina: "En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Por lo anterior, a lo largo de la presente tesis, haremos referencia a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al tema de como opera la supletoriedad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado:

Existencia de la supletoriedad.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: IV.3o.119 K

Página: 563

SUPLETORIEDAD. La supletoriedad de la ley, sólo se surte cuando, en determinada institución jurídica prevista por la ley a suplir, existen lagunas u omisiones, las cuales podrían ser subsanadas con las disposiciones que la ley supletoria contenga en relación a dicha institución jurídica, pero de ninguna manera la supletoriedad tendrá el alcance de aplicar dentro de la codificación especial relativa, instituciones o requisitos no contemplados en la ley a suplir.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 898/94. Hugo Jaime García. 11 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Amparo directo 842/94. Designa, S. A. 4 de enero de 1995. Unanimidad de votos.

Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 533

Página: 352

SUPLETORIEDAD, OPERACION DE LA. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, opera en aquellos casos en que no se encuentra prevista en dicho ordenamiento disposición expresa, que sea exactamente aplicable al mismo.

Séptima Época:

Volúmenes 139-144, pág. 55. Amparo directo 8607/82. Secretario de Hacienda y Crédito Público. Cinco votos.

Volúmenes 145-150, pág. 60. Amparo directo 353/80. Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra. Cinco votos.

Volúmenes 205-216, pág. 54. Amparo directo 5391/79. Jefe del Departamento del Distrito Federal. Cinco votos.

Amparo directo 7306/82. Jaime Moreno Ayala. 13 de abril de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1683/86. Adriana Meza Velarde. 8 de septiembre de 1986. Cinco votos.

Requisitos para que opere la procedencia de la supletoriedad.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: IV.2o.8 K

Página: 480

SUPLETORIEDAD DE UNA LEY A OTRA. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA. Los requisitos necesarios para que exista supletoriedad de una ley respecto de otra, son a saber: 1.- Que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente y señale la ley aplicable; 2.- Que la ley a suplirse contenga la institución jurídica de que se trata; 3.- Que no obstante la existencia de ésta, las normas reguladoras en dicho ordenamiento sean insuficientes para su

aplicación al caso concreto que se presente, por falta total o parcial de la reglamentación necesaria, y 4.- Que las disposiciones con las que se vaya a colmar la deficiencia no contraríen las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida. Ante la falta de uno de estos requisitos, no puede operar la supletoriedad de una ley en otra.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 44/96. Elsa Blomeier Eppen. 27 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo II-Agosto, Segunda Sala, tesis LXXI/95, página 272.

Conforme al criterio arriba señalado, estamos en posibilidad de saber cuando se aplica la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales de manera supletoria en el tema que nos ocupa.

1.3.4 Situación jurídica

“Por situación jurídica la dogmática civil se refiere a la circunstancia Jurídica en la que se encuentra un individuo con relación a otros individuos.

Galindo Garfias sostiene que la situación jurídica se constituye no sólo de varias relaciones jurídicas concretas, sino de muchas relaciones abstractas, o potenciales que pueden surgir, el uso de la expresión situación jurídica es casi exclusivo de la dogmática civil, la expresión tiene poco uso o un sentido no técnico.

Cabe subrayar que situación jurídica es un concepto dogmático cuyo análisis requiere de la referencia a las normas que la integran. La situación jurídica no constituye una clase de hechos sociales, no existen hechos, relaciones o situaciones jurídicas, si no hechos, relaciones o situaciones que son el contenido de las normas jurídicas, sólo en este sentido puede decirse que existen situaciones jurídicas, las cuales no son sino normas jurídicas que generan en ciertos individuos un conjunto de derechos subjetivos, facultades y responsabilidad jurídica.

Luego entonces, por relación jurídica se entiende aquella que se da entre el sujeto de una obligación y el titular de un derecho subjetivo, es la relación que se genera por la existencia de una obligación; es, en suma, la relación de obligación, y en ella existe un sujeto activo (el titular de un derecho, el acreedor), y un sujeto pasivo (el obligado, el deudo).

Existe un uso menos técnico de la expresión relación jurídica, los juristas la usan para calificar relaciones que consideran específicamente jurídicas, tales como la copropiedad.

Es necesario subrayar que la relación jurídica en cualquiera de los sentidos señalados es un concepto dogmático cuyo análisis requiere de la referencia a las normas jurídicas que la establecen. Las relaciones jurídicas sólo pueden explicarse con referencia a las normas que otorgan derechos subjetivos y facultades, y que imponen obligaciones a determinados individuos.

En la teoría del derecho suele usarse la expresión relación jurídica como sinónimo de nexo jurídico para designar la forma en que se encuentran vinculadas las dos partes de una norma jurídica, la parte hipotética o supuesto y la parte dispositiva o consecuencia jurídica (sanción); la forma en que se encuentran relacionadas las partes (hechos) en una norma jurídica se opone, por regla general, a la forma en que los hechos se encuentran relacionados en una “relación causal”, “relación natural”, o “ley de la naturaleza”, sin embargo, el uso de relación jurídica, en este sentido, no ha sido recogido, por la dogmática jurídica”.¹⁰

A la luz de lo anterior, al ser el tema de la presente tesis “La situación jurídica de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal”, estamos en la necesidad de adoptar una definición respecto de la situación jurídica, siendo esta la que sigue:

“Situación jurídica es la circunstancia jurídica en la que se encuentra un individuo con relación a otros individuos, se da entre el sujeto de una obligación y

¹⁰ Vid. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo P-Z. Octava Ed. México. 1995.p. 2934.

el titular de un derecho subjetivo. La situación jurídica se constituye no sólo de varias relaciones jurídicas concretas, sino de muchas relaciones abstractas, o potenciales que pueden surgir.

Es la relación que se genera por la existencia de una obligación y en ella existe un sujeto activo y un sujeto pasivo. Las relaciones jurídicas sólo pueden explicarse con referencia a las normas que otorgan derechos subjetivos y facultades, y que imponen obligaciones a determinados individuos”.

1.3.5 Trabajadores al Servicio del Estado

Existen diversas facetas desde las cuales se puede visualizar el concepto de Estado, sin embargo, no importa el punto de vista desde el cual se quiera estudiar, ya sea político, social, económico, el Estado siempre va a necesitar de Órganos de representación, y como toda persona jurídica colectiva, necesita de personas físicas para que ejecuten las acciones necesarias a fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos, y tratándose en su mayoría de funciones dedicadas al servicio público, estas personas físicas, entonces, de acuerdo a las actividades que realicen, pueden adquirir el carácter de trabajadores al servicio del Estado o el de servidores públicos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3º señala la siguiente definición: “Trabajador es toda persona física que presta un servicio subordinado físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de

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

La Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, define a los trabajadores de la siguiente manera: “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 requerido por cada profesión u oficio”.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado divide a los trabajadores en dos grupos: trabajadores de base y de confianza, los trabajadores de base son aquellos que gozan del principio de estabilidad en el empleo, los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan un cargo de los comprendidos en los artículos 5 y 7 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, aquellos:

I. Cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Jefe de Gobierno (Arts. 67 fracciones V, VI, VII del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 18 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 16 fracciones XIV y XVI , Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal en relación con el artículo 5 fracción I de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

II. Que integren la planta de la Jefatura de Gobierno (Arts. 5 2º párrafo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en relación con el 5, fracción I, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado).

III. Que desempeñe funciones que conforme a los catálogos de puestos (Manuales Administrativos), o leyes sean de: dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando con nivel de Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Unidad Departamental.

Señalado lo anterior, adoptamos la definición de trabajadores al servicio del Estado que sigue:

“Trabajadores al servicio del Estado, son las personas físicas que prestan un trabajo personal subordinado al Estado (a través de los titulares de las Dependencias, Órganos Político Administrativos y Entidades), mediante el pago de un salario”.

1.3.6 Funcionario público, empleado público, servidor público, cargo público

En la práctica, cuando nos referimos a las actividades que realiza el Estado para la consecución de sus fines, nos referimos a diversos términos que en

ocasiones aplicamos de manera errónea, por ello a continuación definiremos a cada uno de ellos.

La Enciclopedia Jurídica Omeba señala que Administración Pública, es la actividad funcional de ciertos órganos del Estado que se encuentran en relación con el poder administrador, de la Administración Pública derivan los siguientes conceptos:

Funcionario público.- Es aquél que cubre un puesto oficial de trabajo en la Administración Pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad.¹¹

Empleado público.- Es aquél que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley, características:

- a) Denominación específica;
- b) Atribuciones definidas y descritas en los cuerpos normativos;
- c) Retribuido por salario;
- d) De naturaleza permanente o de base, y
- e) Creado por ley.¹²

¹¹ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Ed. Porrúa. México. 2002. p.145.

¹² Ibidem. p. 146.

Servidor público.- En su obra, “Teoría General del Derecho Administrativo”, Miguel Acosta Romero refiere que el servicio público es una actividad encaminada a satisfacer necesidades colectivas básicas o fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen de Derecho Público, el establecimiento, organización, transformación y supresión de los servicios públicos debe ser a cargo del Estado.

Sostiene que: “Servidor publico es aquél ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico perteneciente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la Administración Pública Centralizada) o indirecta (servidor de la Administración Pública Paraestatal)”.¹³

Nuestra Carta Magna, que señala que: “Servidor publico es toda persona (física) que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública del Distrito Federal” (Art. 108 Constitucional).

Al respecto, adoptamos tal cual la definición de Acosta Romero, ya que consideramos que es muy clara y precisa.

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

¹³ Idem.

La Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito y Territorios Federales y de los Altos Funcionarios de los Estados, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Febrero de 1940, catalogaba como altos funcionarios de la Federación, al Presidente de la República, los Senadores y Diputados al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Estado, los Jefes de Departamento, el Procurador General de la República, así como los Gobernadores y Diputados a las Legislaturas de los Estados de la República (Art. 2º).

Así, por exclusión, todos los demás trabajadores de la Federación y del Distrito y Territorios Federales serían considerados como funcionarios solamente y empleados, de tal forma que existía la distinción entre alto funcionario, funcionario y empleado.¹⁴

Los conceptos antes señalados, que son muy utilizados en el Derecho Burocrático, y en la Administración Pública en general, nos servirán para que, más adelante, cuando los utilicemos, no haya lugar a confusión alguna.

1.3.7 Lineamientos, Circulares

¹⁴ Ibidem. pp 147-148.

El Lineamiento es la directriz que establece los límites dentro de los cuales han de realizarse ciertas actividades, así como las características específicas que éstas deberán de tener.¹⁵

Consideramos que los Lineamientos, en general, son la norma administrativa emitida por una Dependencia del Gobierno, tomando en consideración los puntos de vista y recomendaciones hechas por los Comités Técnicos Consultivos, por funcionarios de la Administración Pública, o por autoridades en la materia.

La Circular es considerada como una fuente legislativa del Derecho Administrativo, Gabino Fraga, en su obra “Derecho Administrativo”, refiere que la circular contiene explicaciones dirigidas a los funcionarios, principios técnicos y prácticos que aseguren el buen funcionamiento de la organización administrativa.¹⁶

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que las Circulares no tienen el carácter de reglamentos gubernativos o de policía, pues en tanto que éstos contienen disposiciones de observancia general que obligan a los particulares en sus relaciones con el poder público, las Circulares, por su propia naturaleza, son expedidas por los superiores jerárquicos en la esfera administrativa dando instrucciones a los inferiores sobre el régimen interior de las

¹⁵ Cfr. Glosario de Términos Administrativos. Presidencia de la República. Coordinación General de Estudios Administrativos. México. 1982. pp. 104 y 105.

¹⁶ Vid. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Décimo tercera Ed. Porrúa. México. 1969. pp. 114 y 115.

oficinas, sobre su funcionamiento con relación al público, o para aclarar a los inferiores la inteligencia de disposiciones legales ya existentes; pero no para establecer derechos o imponer restricciones al ejercicio de ellos.

Aun en el caso de que una Circular tuviera el carácter de disposición reglamentaria gubernativa, para que adquiriese fuerza debería ser puesta en vigor mediante su publicación en el Diario Oficial, puesto que las leyes y reglamentos solo pueden obligar cuando son debidamente expedidos, publicados y promulgados.

También podría aceptarse que el contexto de una Circular obligara a determinado individuo, si le ha sido notificada personalmente; pero si tal circunstancia no se acredita por la autoridad responsable, los actos que se funden en la aplicación de una circular resultan ilegales.

(Séptima Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación 139-144 Tercera Parte, Página:195. Jurisprudencia en materia Administrativa).

Conforme a lo anterior, adoptamos la siguiente definición: “La Circular es un documento de carácter interno cuyo fundamento es la potestad jerárquica, por el cual se transmiten orientaciones, aclaraciones, información o interpretación legal o reglamentaria del funcionario jerárquicamente superior a los subordinados.

Tiene como finalidad aclarar elementos legales complejos, es un acto administrativo unilateral de orden interno, que puede trascender a la vida de los gobernados, siempre y cuando no vayan en oposición a la ley o reglamento”.

1.3.8 Gobierno del Distrito Federal

Pensamos necesario incluir en este trabajo lo que se entiende por Gobierno del Distrito Federal, ya que será el espacio geográfico en el cual ubicaremos el desarrollo de la presente tesis.

El Gobierno del Distrito Federal se rige por el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, las disposiciones contenidas en el Estatuto son de orden público e interés general y son norma fundamental de organización y funcionamiento del Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 122, que a la letra señala:

“Definida por el artículo 44 de este ordenamiento la naturaleza jurídica del Distrito Federal, su Gobierno está a cargo de los Poderes Federales y de los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local, en los términos de este artículo.

Son autoridades locales del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal se integrará con el número de diputados electos según los principios de mayoría relativa y de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una circunscripción plurinominal, en los términos que señale la Constitución y el Estatuto de Gobierno.

El Jefe de Gobierno del Distrito Federal tendrá a su cargo el Ejecutivo y la Administración Pública en la Entidad y recaerá en una sola persona, elegida por votación universal, libre, directa y secreta.

El Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura, con los demás órganos que establezca el Estatuto de Gobierno, ejercerán la función judicial del fuero común en el Distrito Federal...”.

El artículo en mención, también señala en su inciso A, fracción segunda, que corresponde al Congreso de la Unión expedir el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, y en su inciso C determina las bases a las que se sujetará el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

En este primer capítulo presentamos un marco conceptual y generalidades del Derecho Burocrático, en algunos casos nos adherimos a las definiciones de diversos autores respecto de los conceptos que señalamos, y en otras emitimos nuestras definiciones, con lo que logramos tener una visión general y una base para el tema de nuestra tesis.

C A P I T U L O 2

Antecedentes históricos de la creación del Apartado B del artículo 123

Constitucional

Mucho se ha discutido sobre si los derechos de los empleados públicos estaban considerados o no dentro del término empleados, que los Constituyentes de 1917 incluyeron dentro del proemio del artículo 123 Constitucional, algunos autores como Trueba Urbina, consideran que al no haber distinción alguna al respecto, los servidores públicos si estaban considerados, otros como Mario de la Cueva, consideran que no, al respecto, nosotros estamos de acuerdo con éste último.

Para poder presentar los antecedentes de la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional comenzaremos por mencionar la Ley Federal del Trabajo de 1931, para luego pasar al Acuerdo de Abelardo Rodríguez de 1934, el cual sentó sin duda un gran precedente del Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, modificado en 1941, de esta manera, llegaremos a la creación del apartado B del Artículo 123 Constitucional de 1960.

Finalmente, como tema adicional, abordaremos a grandes rasgos la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, y algunos antecedentes de la contratación de personal eventual en el Gobierno del

Distrito Federal, ya que consideramos que ambos son de importancia para el tema que nos ocupa.

2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931 y el Acuerdo de Abelardo Rodríguez de 1934

El Constituyente de 1917 concedió la facultad de legislar conjuntamente a la Federación y a los Estados, lo que provocó una gran cantidad de legislaciones en materia de trabajo, que en muchas ocasiones desembocaban en el trato desigual para los trabajadores.

Ante este panorama el presidente Emilio Portes Gil presentó un proyecto de reformas a los artículos 73 fracción X y el proemio del artículo 123, el cual proponía la federalización de la legislación del trabajo, el proyecto incluía a los trabajadores al Servicio del Estado, se aprobó y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929.

Tras la reforma la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma.¹

¹ Vid. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Décimo quinta Ed. Porrúa. México. 1999. p. 53.

Por lo anterior, en el año de 1942 se adicionó la fracción XXXI al artículo 123 Constitucional, donde se establecían los supuestos en que por excepción corresponde a las autoridades federales aplicar las leyes de trabajo, dando así a los trabajadores al servicio del Estado la protección y garantía de sus derechos laborales.²

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por leyes del Servicio Civil, tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, pero con orientación obrerista, entre los contratos especiales que aparecieron en dicha ley se encontraba reglamentado el de aprendizaje, y fue derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la Ley actual.

Sin embargo, la Ley arriba citada no determinó el Órgano competente para expedir las leyes que regirían la relación entre el Estado y sus trabajadores, por lo que siendo presidente Constitucional Sustituto, el General Abelardo Rodríguez, en septiembre de 1932, dictó un acuerdo en el sentido de que los empleados del poder Ejecutivo no fueran removidos de su cargo sino por justa causa.

El 12 de abril de 1934, perfeccionó dicha idea, cuando dictó un acuerdo de gran importancia para nuestro estudio, el Acuerdo relativo a la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que sin duda, creó el precedente más cercano

² Vid. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Ed. Porrúa. México.1997. pp. 446, 447.

para la posterior promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cual hablaremos más adelante.

El acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del servicio Civil señalaba en su Capítulo Primero que se aplicaría a todas las personas que desempeñaran cargos, empleos o Comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, que no tuvieran carácter militar, y además señalaba quienes quedaban excluidos de dicho acuerdo (que eran los altos empleados y los de confianza, así como los supernumerarios y los de contrato).

En el Segundo creaba las Comisiones del Servicio Civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado, y demás Dependencias que tendrían funciones muy importantes referidas principalmente a la selección de personal y algunos efectos escalafonarios, dentro de ellas estarían debidamente representados los empleados.

El Tercero señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de referencias.

El Cuarto estaba referido a las vacaciones, licencias y permisos, el Quinto a las recompensas y ascensos, el Sexto, a los Derechos y Obligaciones del personal comprendido en el servicio civil.

El Séptimo señalaba las sanciones aplicables y la forma para ello, y el Octavo la forma de separación del servicio civil; entre las causas de separación se

citaba la supresión del cargo en el Presupuesto, también ordenaba que en ese caso se les indemnizaría con tres meses de salario y la misma cantidad a sus beneficiarios en caso de que la causal fuera la muerte del trabajador.

Con la promulgación del Acuerdo de Abelardo Rodríguez, el interés de los servidores públicos se manifestaba cada vez más para lograr seguridad, estabilidad y beneficios en su empleo, sin duda fue de gran importancia, no obstante que tuvo una efímera vida.³

2.2 El Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y las reformas de 1941

Siendo Presidente de la República Lázaro Cárdenas, logra que se presente ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan servicio al poder público.

La Cámara de origen fue la de Senadores, en la Cámara de diputados hubo mayor discrepancia, sin embargo, el Estatuto fue promulgado por el Presidente Cárdenas, publicándose en el Diario oficial del 5 de diciembre de 1938. Los trabajadores al servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales.

³ Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Ed. PAC. 1991. pp. 77, 78.

Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos: Disposiciones Generales; Derechos y obligaciones de los trabajadores; De los salarios; De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente; De las obligaciones de los trabajadores; De la suspensión de los efectos del Nombramiento de los trabajadores; De la terminación de los efectos de Nombramiento.

De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; De las Condiciones Generales de Trabajo; De las huelgas; Del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje; De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.

De las prescripciones; Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del Estado, de la competencia de éstos, y del Procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas,

En resumen, el Estatuto citado contenía una serie de principios que salvaguardaban la calidad de trabajadores de los burócratas.

El 17 de abril de 1941, siendo Presidente Constitucional Manuel Ávila Camacho, se publicó en el Diario Oficial un nuevo Estatuto que abrogó el de 1938, sin embargo, se adicionaron nuevos cargos o empleos a los llamados “de

confianza”, (servidores públicos a los que no les era aplicable la protección del Estatuto, ya que podían ser removidos libremente).

No obstante, no podemos ignorar que ambos Estatutos sirvieron de base par la creación del apartado B, del artículo 123 Constitucional.⁴

2.3 La creación del apartado B del artículo 123 constitucional de 1960

Por lo que respecta a la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional, comenzaremos por mencionar, que el 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente de la República, Adolfo López Mateos, en la que haciendo especial señalamiento en mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.

En los considerádoos de la iniciativa, se insistía en que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones de los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para Instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia, su trabajo también

⁴ Ibidem. pp. 79, 81, 82.

debía ser tutelado, por lo que se estimaba necesario regular sus derechos dentro del artículo 123 Constitucional.

En la iniciativa en realidad se recoge la protección establecida en el Estatuto que estaba en vigor (1941), se reconocía la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, aunque también se mencionaba que en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, sería el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debía intervenir, para así salvaguardar su dignidad como el órgano máximo de Justicia del país.

La figura jurídica del Estatuto si bien protegía a los trabajadores del Estado, solamente les daba protección legal, pero no a nivel constitucional, por lo que Brena Torres, señaló la importancia de la iniciativa, pues pensaba que con ésta, se evitaría que algún funcionario, pudiera simplemente derogar el Estatuto.

También hizo el señalamiento de notorias diferencias entre obreros y servidores públicos, en donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y derechos también diferentes, aunque no menores.

Las Comisiones en la Cámara, estaban integradas, la Segunda (de Puntos Constitucionales) por Carlos Guzmán y Guzmán, José Vallejo Novelo, Rafael Espinosa Flores y Jesús Ortega Calderón y la Tercera (de Trabajo formada) por Ramón Villarreal Vázquez, Blas Chumacero Sánchez y Heriberto Bejar Jáuregui,

quienes rindieron su dictamen el día 21 de diciembre de 1959, que se sometió a discusión al día siguiente.

En el dictamen se modificó la fracción IX del apartado B que se discutía, señalando la posibilidad del trabajador cesado de obrar entre la reinstalación o el pago de la indemnización, y en la parte inicial se suprimió la palabra “empleados”, por considerar que bastaba decir “trabajadores”.

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen, hizo el cómputo de los resultados de las Legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnando el caso a los Diputados.

Como Cámara revisora, en su sesión del 21 de septiembre de 1960, declararon reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B”, y se paso al Ejecutivo para promulgación, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.⁵

2.4 Creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional de 1963

De la reforma Constitucional antes mencionada surge la necesidad de una Ley Reglamentaria, es así como nace la Ley Federal de los Trabajadores al

⁵ Ibidem. pp. 82-84.

Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado “B”, publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.⁶

Cabe mencionar que en dicha ley se estaba reconociendo la relación laboral únicamente con los trabajadores de base, eliminando a los trabajadores de confianza., ya que en su artículo 5 detallaba puesto por puesto y en cada institución o tipo de organización, los puestos que consideraba de confianza así como sus características.

Otro aspecto importante a comentar como antecedente, y que tocaremos más a fondo el tema en el siguiente Capítulo, es lo concerniente al Escalafón, ya que se establecían como elementos para el ascenso escalafonario, los conocimientos, la aptitud y la antigüedad del trabajador, lo cual resulta de vital importancia a fin de evitar violaciones en los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, que tanto habían luchado por su reconocimiento.

Por último, mencionaremos los antecedentes de la contratación de personal eventual en el Gobierno del Distrito Federal.

El Distrito Federal registra un alto índice de población, por lo tanto la demanda de los servicios por parte de sus habitantes también ha ido en aumento.

⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pp. 448.

En consecuencia, el entonces Departamento del Distrito Federal, ante dichas exigencias, comenzó a requerir de una fuerza de trabajo adicional, esta fuerza de trabajo se denominó personal eventual, que en sentido estricto se determinó como “toda persona que realiza un trabajo específico en un tiempo determinado y por tiempo fijo, para efectuar funciones que por su naturaleza, no son permanentes”.

El Departamento del Distrito Federal a través de sus Unidades Administrativas y Órganos Políticos Desconcentrados, (hoy Direcciones Generales y Órganos Políticos Administrativos), comenzó a contratar personal eventual, que dividió en dos categorías: ordinario y extraordinario.

El primero realizaba las actividades contenidas en los programas prioritarios y/o normales autorizados a las Unidades Administrativas y Órganos Políticos Desconcentrados, este tipo de personal se contrataba con un periodo máximo de cinco meses dos veces al año.

El segundo se contrataba por un periodo máximo de cuatro meses, aunque por excepción, cuando algún programa o acción específica lo requería, desempeñaba actividades descritas en los programas temporales, contingentes o complementarios que atendían, en algunos casos, a situaciones emergentes o imprevisibles.

También se determinó que la entonces Dirección General de Administración de Personal de acuerdo a la Circula Uno emitida por Oficialía Mayor, era la única

instancia autorizada para autorizar plantillas y tabuladores de los trabajadores eventuales.

Consideramos interesante incluir el contrato de personal eventual del año de 1994, validado por la entonces Coordinación General Jurídica, encontrado en los archivos del acervo del Gobierno del Distrito Federal, en los “Cuadernos para la Administración Pública”, que a continuación se describe, y en donde se observa que contiene en su cláusula primera un apartado de “la subordinación y servicios”, y en su cláusula tercera un apartado “de la jornada de trabajo”.

“FORMATO VALIDADO POR LA COORDINACION GENERAL JURIDICA (CGJ), PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL EVENTUAL.

CONTRATO DE TRABAJO POR _____, QUE CELEBRA POR UNA PARTE EL DEPARTAMENT DEL DISTRITO FEDERAL, REPRESENTADO POR _____ C. _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA “EL DEPARTEMENTO”, Y POR OTRA EL (LA)C _____ DE NACIONALIDAD MEXICANA CON REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE _____ Y CON DOMICILIO EN _____ EN QUIEN A LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA “EL TRABAJADOR” AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

PRIMERA.- DECLARA “EL DEPARTAMENTO”, QUE TIENE COMO PROPÓSITO CONTRATAR LOS SERVICIOS DE “EL TRABAJADOR” PARA LA OBRA_____ DEL PROGRAMA_____CON CARÁCTER DE EVENTUAL, ASIGNÁNDOLE POR TAL MOTIVO LA CATEGORÍA DE _____.

SEGUNDA.- DECLARA “EL TRABAJADOR”, QUE SE ENCUENTRA ENTERADO DE LA ANTERIOR DECLARACIÓN Y QUE ESTA EN APTITUD Y CONDICIONES DE PRESTAR SUS SERVICIOS SUBORDINADOS PARA LA OBRA_____ DEL PROGRAMA_____EN LA_____EN LA INTELIGENCIA DE QUE UNA VEZ CONCLUIDA LA OBRA CESARA LA RELACION DE TRABAJO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA “EL DEPARTAMENTO”.

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES DE COMUN ACUERDO OTORGAN LAS SIGUIENTES:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- SUBORDINACIÓN Y SERVICIOS “EL TRABAJADOR” PRESTA SUS SERVICIOS ADSCRITO A LA _____DEL DEPARTAMENTO_____EN_____MISMO QUE CONSISTE EN _____.

SEGUNDA.- DURACIÓN DEL CONTRATO LA RELACION DEL TRABAJO SERA POR DOS MESES DEL DIA __ DE_ DE__ 199__AL DIA_____DE _____DE 199_____.

TERCERA.-JORNADA DE TRABAJO: LA JORNADA DE TRABAJO SERA DE_ HORAS SEMANARIAS, DISTRIBUIDAS EN : DIAS A LA SEMANA, CONFORME A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LAS INDICACIONES DE “EL DEPARTAMENTO” REPRESENTADO POR LA_____.

CUARTA.-SALARIO: EL SALARIO QUE SE CUBRIRA QUINCENALMENTE A “EL TRABAJADOR” SERA A RAZON DE N\$_____ POR DIA, PRECISAMENTE EN EL DOMICILIO DE_____, O EN SU CASO EN EL CENTRO DE TRABAJO QUE “EL DEPARTAMENTO” SEÑALE DENTRO DE SU CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL...”.⁷

En conclusión, de los antecedentes antes mencionados pudimos observar que el Estado, al proporcionar servicios públicos a los ciudadanos, requiere de la prestación de servicios de diversa naturaleza, ya sea, técnica, manual, etc; por lo tanto, las relaciones entre el Estado y quienes les prestan sus servicios debe regirse en alguna forma.

En la Época Colonial fue únicamente a voluntad de los soberanos, después, atendiendo a las necesidades y exigencias de los trabajadores, poco a poco se fueron creando una serie de modificaciones.

Sin embargo, quienes prestaban servicios en el Gobierno sabían que su paso por el empleo era transitorio y eventual ya que carecían de protecciones personales y de estabilidad.

Esta situación de incertidumbre llevó a los trabajadores al servicio del Estado a exigir diversas formas de defensa, de autodefensa, siempre en aras de buscar la estabilidad en el empleo, y el reconocimiento de sus derechos laborales, ya que la esencia de la creación del artículo 123 Constitucional fue el salvaguardar

⁷ Vid. APODACA PÉREZ, Roberto. Cuadernos para la Administración. Sobre el Personal Eventual. Ciudad de México. DDF. Serie de Recursos Humanos. Cuaderno No. 9. Noviembre de 1994. pp.34-37.

los derechos laborales de los trabajadores, buscado como fin la justicia social, por lo tanto, en el caso de los trabajadores eventuales, se deben aplicar este principio.

CAPÍTULO 3

Del Nombramiento y el Escalafón

Para el desarrollo del presente capítulo, en primer término, comenzaremos por definir lo que es un nombramiento, para así poder discernir las diferencias entre contrato, relación de trabajo y nombramiento.

Después nos abocaremos a estudiar el escalafón, junto con los temas que de éste se desprenden, y finalmente abordaremos un tema medular en el desarrollo de la presente tesis, la estabilidad en el empleo.

3.1 El Nombramiento

El diccionario de la Real Academia Española define al nombramiento como: “Cédula o despacho en que se designa a alguien para un cargo u oficio”.¹

Para Acosta Romero el nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercido a través de sus representantes (Titulares de las Dependencias), aún cuando para su operatividad requiera de la aceptación del trabajador, por lo que deviene en un acto condición, porque el nombramiento, que es el acto, condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público y cuya designación

¹ Vid. [Diccionario de la Real Academia Española](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=nobramiento)

está prevista en las leyes y en el presupuesto de egresos de la Dependencia en cuestión.²

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina los requisitos que han de observarse para la expedición del nombramiento, aunado a que debe contener los servicios que deberán prestarse, éstos determinaran la temporalidad del nombramiento (provisional o definitivo).

Al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 11 y 12, determina:

Artículo 11.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento correspondiente.

Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

El artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece de manera muy clara los requisitos que debe contener dicho nombramiento:

Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

²Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Op.cit. p. 265.

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

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

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

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal norman más a detalle el nombramiento, al determinar que el nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Gobierno y el trabajador de base.

La falta de nombramiento no afecta los derechos del trabajador si este acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla, o compruebe la prestación del servicio, así mismo, el artículo 13 de las CGT señala los requisitos que debe contener el nombramiento:

Artículo 13.- Los nombramientos deberán contener:

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

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

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

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

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

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

Fracción VII.- La sección sindical que en su caso elija el trabajador notificando por escrito al sindicato.

En cuanto a la expedición de los nombramientos, los de los trabajadores de base son expedidos por el Oficial Mayor por acuerdo del Titular de la Dependencia, la tramitación corresponde a la Dirección General de Administración de Personal. (Arts. 33, frac. XVII, LOAPDF y 12 CGT)

Los de los trabajadores de confianza, son expedidos por el Jefe de Gobierno y por los Titulares de las Dependencias y Delegaciones, según proceda.

La Dirección General de Administración de Personal tiene la obligación de registrar el nombramiento de un trabajador dentro de los diez días siguientes a su expedición. Los servidores que tengan a su cargo dar posesión a los trabajadores de las plazas para las que hubieren sido designados, deberán hacerlo bajo su más

estricta responsabilidad en el momento mismo en que el interesado les presente el nombramiento respectivo o algún documento que provisionalmente lo supla.

Cuando se trate de promociones, la toma de posesión deberá hacerse siempre el día primero o el día dieciséis de cada mes; y cuando se trate de nombramientos que estén relacionados con un mismo movimiento escalafonario la toma de posesión de todos los trabajadores afectados en dicho movimiento deberá ser simultáneos, entregándole copia legible al trabajador así como al sindicato dentro del mismo plazo.

Finalmente, las Condiciones en cita, señalan en su Capítulo III las causales de la suspensión de los efectos del nombramiento, y en el IV las causas de la terminación de los efectos del nombramiento, las cuales solo señalamos, ya que no entraremos a un estudio más a fondo.

En nuestra opinión, el nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona para desempeñar un cargo o empleo público, y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, o en su defecto con el Titular de la Dependencia respectiva; el nombramiento puede ser definitivo, provisional, interino, por tiempo fijo, o por obra determinada.

3.1.1 Clasificación

Conforme a las disposiciones legales aplicables, existen 3 tipos de nombramientos:

1.-El nombramiento discrecional se presenta cuando existe libertad completa en la designación.

2.- El nombramiento condicionado existe cuando la designación debe subordinarse a ciertas formalidades como la del concurso, las del acuerdo senatorial, o las de elección de una terna.

3.- El nombramiento reservado. Existe cuando la designación debe hacerse entre determinadas personas que han prestado sus servicios al Estado con anterioridad.³

Según el carácter por el cual fueron expedidos, surgieron otras clasificaciones:

1.- Nombramiento definitivo. Cuando los trabajadores son ocupados de manera regular y permanente para el desempeño de labores ordinarias, este es el caso de los trabajadores de base. Consiguen su definitividad después de seis meses de transcurrido el servicio.

³ Ibidem. p. 210.

2.- Nombramiento provisional: Cuando se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y debe ocupar éste una vacante temporal mayor de seis meses.

3.- Interinos: Se otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses.

4.- De tiempo fijo u obra determinada: Son los que se expiden con la fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada, o los que consisten en tareas directamente encaminadas a realizar una obra determinada.⁴

Acorde con los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 de las Condiciones Generales de Trabajo, el nombramiento pueden ser:

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

Cuando se generen plazas a pie de rama o las disponibles en cada grupo, se ocuparán sobre la base de lo que establece el artículo 62 de la Ley.

⁴ Ibidem. p. 347.

Artículo 17.- El nombramiento es de carácter provisional cuando se expide a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute de licencia sin goce de sueldo, en los términos de los incisos b) y c) de la fracción VIII del artículo 43 de la Ley; así mismo, se consideran provisionales las vacantes que se originen por demandas ante el Tribunal, hasta en tanto éste no dicte el laudo definitivo.

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

Artículo 19.- El nombramiento de un trabajador para prestar sus servicios por tiempo fijo o para obra determinada, deberá mencionar concretamente dicha característica.

Artículo 20.- En caso de nombramiento por tiempo fijo o para obra determinada, dejará de surtir sus efectos por conclusión del término de la obra determinante de su designación.

Las personas que deban desempeñar esos puestos o servicios serán designados libremente por el Titular del Gobierno.

3.1.2 Diferencia entre Contrato, Relación de Trabajo y Nombramiento

Apuntado ya lo que entendemos por nombramiento, nos parece redundante repetir lo ya mencionado, por lo que nos abocaremos a explicar los términos de contrato relación de trabajo, para así poder establecer sus diferencias.

El Glosario de Términos Administrativos emitido por la Presidencia de la República señala que “Contrato, es el instrumento usual para formalizar la voluntad y compromiso de las partes que intervienen; por lo general, se utiliza para la adquisición o venta de productos o como medio para emplear los servicios de una persona.

El contrato es un instrumento normativo, y como tal, debe precisar en todo momento las diversas condiciones que las partes contratantes se imponen como obligaciones y derechos, éstos son asentados en cláusulas cuyo conjunto norma la atracción de las partes contratantes durante la vigencia del mismo.

También puede decirse que el contrato es un convenio firmado, en virtud del cual se transfiere una obligación o un derecho”.⁵

Al respecto, el Código Civil para el Distrito en su artículo 1792 en relación con el 1793, señala:

“Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

⁵ Vid. Glosario de Términos Administrativos. Op.cit. p. 58.

Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, incluye dos definiciones, la de relación de trabajo y la de contrato individual de trabajo:

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

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

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

El maestro Mario de la Cueva, en su brillante explicación de la teoría de la relación de trabajo, menciona que la misma consiste en una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración del derecho social de la ley del

trabajo, convenios, Instituciones, Contrato Colectivo, Contrato Ley y sus normas supletorias.

Así mismo, de la Cueva señala dos elementos esenciales de la relación de trabajo: la subordinación y el salario.

“La Ley Federal del trabajo de 1970 incluyó el uso del término subordinación, y en su exposición de motivos manifestó: El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La naturaleza de la relación de subordinación, es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: la facultad de patrono para dictar lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa, y por el otro lado, la obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Por otro lado, en cuanto a el salario, como elemento de la relación de trabajo, la relación jurídica nace por la prestación de trabajo personal subordinado,

por lo tanto, para su existencia se requiere de un trabajador y un patrono, y la prestación de un trabajo, aún cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario”.⁶

La teoría de la relación de trabajo del maestro Mario de la Cueva ha sido tomada como base por muchos especialistas, y esta es de vital importancia para la presente tesis.

También nos parece importante mencionar el caso específico de la relación de trabajo de los trabajadores de base de la Administración Pública Centralizada y Desconcentrada del Distrito Federal.

Ahora bien, en términos del artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación jurídica de trabajo, se entienden establecida entre los Titulares de las Dependencias y los trabajadores de base a su servicio; por tal motivo, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal como Titular de la Jefatura de Gobierno, dependencia de la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, sólo es titular de la relación jurídica de trabajo establecida con los trabajadores de base al servicio de las unidades administrativas que estén adscritas a dicha Dependencia; en tanto que la relación jurídica de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, se entienden establecidas entre el Titular de la Dependencia y el trabajador de base a su servicio, por estar adscrito a la misma directamente.

⁶ Vid. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pp.202-204.

La relación de trabajo de los trabajadores de los Órganos Desconcentrados, se establece con el titular de la Dependencia a la que se encuentre adscrito dicho Órgano.

En el caso de las Delegaciones, toda vez que gozan de autonomía de gestión y funcional, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha estimado que la relación jurídica de trabajo se establece entre el Jefe Delegacional y los trabajadores de base que le están adscritos.

En resumen, podemos concluir que en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el documento que formaliza la relación jurídica es el nombramiento, a diferencia de los trabajadores que prestan sus servicios para una empresa, donde el documento que surte esos efectos es el contrato de trabajo, (individual o colectivo) sin embargo, no podemos restringir la existencia de la relación laboral a un elemento formal ya que esta se determina por las actividades que el trabajador realice de facto, basta con que se den los elementos de la subordinación jerárquica y la existencia de un salario, no así al contrario, ya que puede ser que exista un contrato, por ejemplo, en el caso de un abogado al que se contrata por servicios profesionales, para un fin específico, determinado, y sin recibir instrucción alguna, y en este caso, no surge una relación de trabajo, sino la mera prestación de un servicio.

En el caso específico de los trabajadores eventuales, la relación de trabajo de éstos con el Estado es a todas luces existente, y la misma no es de carácter

determinada, provisional, sino que en realidad es permanente, por tiempo indefinido.

3.2 El Escalafón

Al respecto el Glosario de Términos Administrativos señala que es el sistema que se establece en cualquier unidad productiva o de servicios para el manejo de políticas de promoción, transferencia y antigüedad del personal empleado.

Escalafón del sector público es el mecanismo o sistema mediante el cual se promueve a los trabajadores de un nivel o categoría presupuestaria a la inmediata superior, pero dentro del mismo puesto; es decir, en el desempeño de idéntica función, tanto cuantitativa como cualitativamente.⁷

Para la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se entiende por Escalafón el sistema organizado en cada Dependencia, conforme a las bases establecidas en su Título Tercero, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Sin embargo, nos parece importante hacer un comparativo del Escalafón contemplado en la supletoria Ley Federal del Trabajo.

⁷ Vid. Glosario de Términos Administrativos. Op cit. p.78.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 159 establece que las vacantes y las plazas de nueva creación serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión, en lo cual podemos observar que contempla el escalafón vertical y no el horizontal, lo que para algunos estudiosos de la materia resulta injusto, pues puede postergarse a un trabajador con mas merecimientos, capacidad y experiencia.

También establece la preferencia por aptitud para el cargo, y por antigüedad, pero como condición al ascenso, en caso de igualdad en la antigüedad, señala que si el patrón no hubiere cumplido con su obligación de capacitar a los trabajadores, se tomará en cuenta la antigüedad, por lo que en dicho caso, esta condicional se vuelva en gran un vicio, tomando en cuenta que también constituye una obligación patronal el cumplimiento de las normas laborales con respecto al escalafón o derecho de preferencia de los trabajadores, a su antigüedad o derecho de ascenso, los que tienen su fundamento en el principio de la estabilidad en el empleo.⁸

En el caso de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado no sucede lo apuntado, ya que en su artículo 50 menciona cuáles son los factores escalafonarios, en orden descendente, primero los conocimientos, que indica que

⁸ Vid. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Ed. Sista. México. 1994. pp. 226.

se trata de la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

Artículo 50.- Son factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos.

II.- La aptitud.

III.- La antigüedad, y

IV.- La disciplina y puntualidad. Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se fijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador...

Con forme al artículo 51 de la misma Ley, las plazas vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios:

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

El hecho de que los conocimientos del trabajador sean el primer elemento a tomar en cuenta en los factores escalafonarios nos parece de suma importancia, ya que el servicio público requiere en forma básica, eficiencia para el cumplimiento de los fines del Estado, que son dar servicio a los ciudadanos con los mejores resultados posibles.

Sin embargo otros factores a tomarse en cuenta, en forma secundaria, como el de carácter social, como es el hecho de que, en caso de igualdad en todos los factores escalafonarios, se aceptará a aquél que demuestre ser el único que aporte ingresos a la familia, nos parece poco aceptable, ya que es un elemento meramente circunstancial que deja en estado de desventaja a los trabajadores que no se encuentran en el supuesto de este factor secundario.

3.2.1 Las Comisiones Mixtas de Escalafón

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ordena que en cada Dependencia deberá formarse una Comisión Mixta de Escalafón, de la que formarán parte igual número de representantes del Titular del Sindicato y de la Dependencia, quienes de común acuerdo deberán designar un árbitro que decida en los casos de empate, si no se ponen de acuerdo en esta designación, el caso deberá ser resuelto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los reglamentos y convenios que se celebren se establecerán todas las atribuciones, facultades, obligaciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón, con la única salvedad de que dichos convenios no podrán ser contrarios a Ley o a los principios generales de derecho.

Funciones de las Comisiones Mixtas.

Una de las más importantes es la clasificación de los trabajadores, formándolos por grupos, conforme al Catálogo General de Puestos, señalando su categoría.

Considerando las disposiciones contenidas en la Ley, las comisiones deben establecer en su reglamento o convenio la forma de presentar las solicitudes, de probar los factores escalafonarios y señalar la valuación, que en su caso, merecerán cada una de las pruebas.

En el caso de las vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón, sino que el Titular podrá designar libremente al empleado que la cubra, lo cual nos parece un injusto, ya que en la práctica estas plazas son otorgadas a personas ajenas a las Dependencias, sin ninguna aptitud, experiencia o antigüedad, lo que desemboca en la ineficacia del servicio público.

Si se trata de vacantes por más de seis meses, éstas tendrán que ser ocupadas por escalafón, pero los movimientos escalafonarios siempre tendrán el carácter de temporales, ya que en el caso de que el trabajador que produjo la vacante por licencia regrese a su plaza, el escalafón se moverá en forma inversa y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el Titular

En el caso de que un trabajador pida una licencia, por ejemplo, para un cargo de elección popular que dure tres años, el movimiento de escalafón podrá ser provisional por ese lapso, pero la Ley no establece si los derechos de ascenso del que goza la licencia se mantienen vivos, es decir, que si durante esa ausencia del trabajo se produce otro ascenso y quien ocupa su plaza obtiene cubrir una plaza vacante definitiva de mayor nivel, al regresar deberá regresar a su plaza original o ocupar la de quien lo suplía.

Procedimiento.

La misma Ley establece que los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas la existencia de las vacantes que se presenten (bajas, plazas de nueva creación), para lo cual dispondrá de un plazo de diez días, sin embargo, no se prevé ningún tipo de sanción para el Titular de la Dependencia en caso de incumplir con esta disposición.

Las Comisiones Mixtas deberán boletinar las plazas a cubrir entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, dándoselas a conocer en la forma más adecuada.

Existen plazas de categoría inferior a otra en diferente línea de ascenso, por lo que, podríamos reflexionar en el aspecto de que si sería posible que un trabajador del escalafón de intendencia participara en un concurso de ascenso escalafonario en una plaza de servicios administrativos, si se considera capacitado para ello, lo que consideramos que se puede aplicar en la práctica, si el trabajador demuestra ser apto para el puesto, ya que se cumple con el fin que busca el Estado: la eficiencia en el servicio público.

Sin embargo, la Ley solamente determina que las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar los derechos, lo cual resulta insuficiente, aunado a que se señala que dicha convocatoria también deberá establecer los plazos para presentar las solicitudes, pero al no mencionar de manera expresa un término máximo para la entrega de los mismos, deja abierto un margen de espacio indeterminado, lo cual ocasiona que la plaza permanezca vacante por más tiempo.

Durante el concurso la Comisión se encargará de verificar y calificar las pruebas, en este caso, la Ley también es omisa en señalar el plazo máximo para este proceso.

Finalmente, una vez terminado el proceso, la plaza se otorgará al trabajador que hubiere obtenido la mayor calificación.

Cuando los miembros de la Comisión no se pusieran de acuerdo en quien es el merecedor del ascenso se deberá nombrar a un árbitro para que resuelva, y si tampoco se ponen de acuerdo deberán mandar cuatro posibles candidatos (dos de cada parte), para que de entre ellos, lo designe el Tribunal Federal de Arbitraje.

Todos los trabajadores con más de seis meses en una base tendrán derecho a participar, luego entonces nos cuestionamos, ¿qué pasa con los trabajadores eventuales?, es que hay muchos trabajadores no con seis meses, sino con largos años de servicios, que no tienen base, puesto que su nombramiento es interino, provisional o a lista de raya, o adolecen de él, y por tal circunstancia, se les niega el derecho a participar “por no tener base”, en este injusto caen los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal y las Dependencias, pues al argumentar que se trata de un contrato determinado, se les niega el derecho a participar en el concurso de escalafón, situación que debiera legislarse por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de una forma justa y correcta.

Ingreso de nuevos trabajadores.

Aunque no es escalafonario si es consecuencia del movimiento de ascenso el que aparezcan las últimas plazas vacantes, la Ley señala que en este caso (como en el de las plazas de nueva creación) previa audiencia del sindicato, quien deberá ser escuchado por el Titular, en el sentido de que si deberán o no ser cubiertas dichas plazas, éstas serán cubiertas en un cincuenta por ciento por los Titulares, y el otro cincuenta por ciento por personas que proponga el Sindicato, los candidatos propuestos deberán llenar los requisitos señalados para la plaza a ocupar.

Esta intervención del Sindicato en los movimientos escalafonarios y en las plazas de nueva creación es sin duda una importante conquista de la llamada libertad sindical.⁹

Sin embargo, lo anterior significa también una situación de desventaja para los trabajadores eventuales, quienes no son propuestos por el sindicato para las plazas de nueva creación, y por lo tanto quedan a expensas de la voluntad del Titular del Gobierno del Distrito Federal y de las Dependencias.

3.2.2 Del Derecho de Antigüedad, Preferencia y Ascenso

⁹ Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op.cit. pp 123-127.

La relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva, de esa naturaleza específica de la relación de trabajo nacen los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad a que se refiere la supletoria Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 154 al 162, los que también se refieren al derecho de preferencia y ascenso, significa el tiempo de servicios o permanencia del trabajador en su empleo, lo que le va generando una serie de derechos laborales que la propia Ley le reconoce, como son por ejemplo, entre otros, los de la estabilidad en el empleo, vacaciones, indemnizaciones preferencia para ascender a un puesto mejor retribuido y una mayor seguridad si tiene una antigüedad de veinte años o más en su desempeño.

Debemos tener presente que la Corte tiene establecido que hay que distinguir dos clases de antigüedad; la primera, es la antigüedad genérica que es

la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual este vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre; la segunda, es la antigüedad de categoría en una profesión y oficio, que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible por falta de ejercicio oportuno.

Finalmente, no podemos dejar de lado el reconocimiento de la prima de antigüedad, que proporcionó un beneficio para el trabajador por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, su fundamento general estriba en que la seguridad social ofrece un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto que la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social: éstas tienen su fundamento en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc, o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin

que en ella entre la idea del riesgo, o en otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

El Derecho de Preferencia.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el derecho de preferencia se encuentra consignado en el artículo 43 fracción I, de la LFTSE, y aplica de manera supletoria el artículo 154 de la LFT, que al efecto señalan respectivamente:

Artículo 43.- Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen 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 conforme al escalafón...

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no

teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

El Derecho de Preferencia y efectos de su incumplimiento.

Acorde con lo establecido en los artículos 32 y 123 de la Constitución y lo dispuesto al efecto en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, existe la obligación de los patrones al cubrir una plaza vacante o de nueva creación de preferir, en igualdad de condiciones.

Si existe contrato colectivo con cláusula de admisión, la cláusula de admisión se regirá conforme al contrato colectivo.

En realidad la supletoria Ley Federal del Trabajo resulta omisa en la regulación escasa e incompleta que hace del derecho de preferencia, pues no existiendo contrato colectivo, o existiendo este pero sin cláusula de admisión, no establece las formalidades y requisitos que debe cumplir el patrón en la evaluación de las cualidades del nuevo trabajador, pues lo estipulado en la Ley de

que deberá preferir “a los que lo hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo” y si dio capacitación ” a quien demuestre ser mas apto” sin indicar los elementos , objetivos y condiciones que debe cumplimentar para la designación, deja en una verdadera inseguridad jurídica a los distintos aspirantes que se encuentra en igualdad de condiciones.

De conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo el término de prescripción para el ejercicio de la acción para reclamar derechos escalafonarios es de un año.¹⁰

Las responsabilidades por la violación al derecho de preferencia.

Esta violación se puede dar para los trabajadores que no están prestando su trabajo cuando surge el puesto vacante o nuevo, o para aquellos que sí están prestando su trabajo.

En el caso que nos ocupa la responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes no están prestando su trabajo, si existe cláusula de admisión, el patrono tiene que aceptar al trabajador que le proponga el sindicato.

¹⁰ Vid. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pp. 227-231.

Pero si no está incluida en el contrato colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de sus mejores derechos, y si no lo hace, incurre en responsabilidad. Así lo dispone el artículo 157, precepto que otorga al trabajador postergado una opción entre que se le instale en el puesto o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. La norma concede además el pago de los salarios caídos, desde la fecha en que se le debió otorgar el puesto hasta el día en que se de cumplimiento al laudo condenatorio.

El derecho a los ascensos.

El principio de la estabilidad en el trabajo y el derecho de ascenso, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es vivir para un ascenso constante en la escala social.

Ante esta situación la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de la vigencia de la ley de 1931, se mantuvo en la tesis de que respecto de los trabajadores eventuales, es al sindicato a quien corresponde proponerlos a la empresa para cumplir con cualquier nuevo trabajo, eventual, de planta, pero agregó, y agregó, que el sindicato debe respetar la antigüedad de los trabajadores, por lo cual, la acción del trabajador postergado debe dirigirse en

contra del sindicato, quien deberá pagar los salarios que dejó de percibir; la empresa es ajena a juicio, pero debe ser llamada a él, porque tendrá que separar al trabajador indebidamente propuesto y asignar al puesto al actor vencedor.¹¹

En cuanto a los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, pensamos que debe respetarse su derecho de preferencia para ocupar las plazas de nueva creación o para los ascensos escalafonarios teniendo en cuenta su aptitud, capacidad y antigüedad, ya que en un comparativo con las ideas antes mencionadas, aplica el mismo criterio, ya que se trata de trabajadores que ya se encuentran prestando sus servicios para el Estado.

3.2.3 De la Estabilidad en el Empleo

Para aterrizar el presente capítulo, no podíamos olvidar mencionar la estabilidad en el empleo, ya que consideramos que es un elemento medular para las conclusiones de la presente tesis.

En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, es la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios que constituyen su único medio de subsistencia, aunado a que este principio es el resultado de la lucha de

¹¹ Vid. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pp. 416-436.

muchos trabajadores en el mundo por el reconocimiento de sus derechos laborales.

Los países que les han otorgado este reconocimiento a sus trabajadores, los han librado de sus preocupaciones y angustias innecesarias que provoca la incertidumbre de la permanencia en el trabajo.

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. Este aspecto es importante, ya que la protección jurídica de la estabilidad laboral trata de prevenir las consecuencias de una ruptura definitiva y brusca de la relación laboral, situación que adquiere una particular importancia en los casos en que no existe una cobertura y asistencia amplia para las personas que pierden su empleo.

En razón de la idea de permanencia y prolongación en el tiempo de una situación, ideas todas ellas aplicadas al término estabilidad, es de suma importancia aclarar que la estabilidad sería una manera de garantizar en el tiempo, una situación permanente al trabajador respecto de su empleador mas no de sus condiciones de trabajo.

La normatividad de la estabilidad en el empleo concentra su regulación en la garantía de la permanencia del vínculo jurídico que une al trabajador a su empleador, a su fuente de trabajo. Esta garantía de permanencia no se extiende a

la condición de trabajo, las cuales en razón del carácter mismo del derecho laboral deben evolucionar y mejorarse en la misma medida que las necesidades del trabajador lo exijan, y la situación económica la permita.

Las Fuentes.

Mario de la Cueva indicó que existe un derecho a permanecer en el trabajo mientras que la materia objeto de trabajo subsiste, y así poder percibir los beneficios consecuentes, finalmente con la estabilidad se trata de asegurar a los trabajadores un mejor nivel de vida, garantizando un ingreso decoroso, aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, y en consecuencia actuará con ética en aras de proteger los intereses de su familia.¹²

Para cumplir su finalidad, la estabilidad debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. En esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, deban garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron, en el caso los trabajadores eventuales, subsiste la causa que origina su contratación.

Se han elaborado diversas definiciones de la estabilidad:

¹² Vid. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. UAM Azcapotzalco. México. 1997.pp. 28,29, 33.

Mario I Deveali formuló su definición en los siguientes términos:

La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta que adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

Hirose Pimpao sostiene que:

Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los antes autárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo.

La descripción solo condiciona la seguridad en el puesto a la demostración de competencia, y la separación, a causas justificadas, por lo tanto también incluye a la estabilidad relativa.

Sin embargo, pensamos que la estabilidad es un derecho el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en la que se produjo la prestación del servicio se cumplan las prestaciones adquiridas en el contrato.

En efecto si por razones previsibles o imprevisibles no subsiste la causa que motivo el contrato, seria absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el Titular, o bien no existe materia de trabajo; por lo tanto se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente, al pago de un salario injustificado.

A *contrario sensu*, si las causas de la contratación subsisten, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición del termino, cuando se requiere forzosamente de un servicio remunerable.

Algunos autores han criticado al principio de la estabilidad en el empleo ya que opinan que un exceso de protección puede resultar peligroso, ya que la seguridad en el empleo engendra una actitud que anula la iniciativa, el sentido de responsabilidad y los deseos de superación, además de que provoca el conformismo que atenta en contra del progreso.

Sin embargo, derivado de lo ya mencionado, pensamos que son más las ventajas del la estabilidad en el empleo que las desventajas.

Tipos de estabilidad.

La tipología mas difundida de la estabilidad es aquella que distingue la estabilidad absoluta de la relativa.

Estabilidad absoluta.

El empleador esta prácticamente imposibilitado a romperla relación laboral y solo podrá hacer en los casos en que exista una causa de ruptura prevista en la ley, siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

Estabilidad relativa.

Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, etc.

El empleador podrá romper una relación laboral teniendo que cubrir una indemnización al trabajador afectado.

En la estabilidad relativa existen, según algunos autores, grados de relatividad: así se distingue la estabilidad relativa propia (aquí la nulidad del despido no provocará la reintegración del trabajador a su empleo) y la impropia (se pagaría una indemnización especial).

Estabilidad impropia.

Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.¹³

La situación en nuestra legislación.

Nuestra Carta Magna, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores un régimen de “estabilidad absoluta” permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despido injustificados; también se pensó en que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, por ello se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aun en los casos laborales temporales, debe atenderse a la causa que les motivaron y no a la voluntad de las partes:

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

¹³ Cfr. MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. pp. 16-25.

En el caso de las labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón, constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado.

Al respecto Trueba Urbina comenta:

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción.

Por lo tanto si subsiste la materia del trabajo, y un patrón o empresa despide a un trabajador, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le corresponden.

Dada la importancia del problema en lo que se refiere a las labores temporales, la SCJN ha establecido al respecto:

1.- Contrato de trabajo por obra determinada, carga de la prueba. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, tesis 31, Pág. 22).

2.- Contrato de trabajo temporal, debe justificarse la causa limitadora. (Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5ª parte, tesis 34, Pág. 48).

3.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama su expedición. (Jurisprudencia, Informe de 1966, 4ª sala, Págs. 15 y 16).

4.- Trabajadores eventuales, tienen derecho a la prórroga de su contrato mientras subsistan las causas que le dieron origen. (Jurisprudencia, Informe de 1966, 4ª sala, Pág. 22).¹⁴

La duración indeterminada.

La duración indeterminada en la permanencia de las relaciones de trabajo, aparece como el principio básico que debe aplicarse, mientras subsista la materia de trabajo.¹⁵

Caso de la obra determinada.

La LFT establece que la duración de un contrato podrá fijarse por obra determinada y se podrá estipular solo cuando la naturaleza del contrato así lo exija.

¹⁴ Ibidem. pp. 49-53.

¹⁵ Vid. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las relaciones de trabajo. Op.cit. p. 82.

En ese sentido, el carácter de obra determinada y su naturaleza guardan una estrecha relación con las características concretas del tipo de trabajo que va a realizarse, ya que si el trabajo o la obra a realizar tienen un carácter permanente, no podría celebrarse un contrato por obra determinada: de esta manera, la “naturaleza” a que alude la Ley, tendrá que ser de carácter temporal y sobre todo excepcional, comparado con el resto de las actividades que normalmente se realizan en el centro de trabajo.

Otro aspecto, es el que se refiere a la obra a realizar, en si misma , la cual deberá ser proyectable, determinada, toda vez que no se trata de una labor permanente, sino que deberá de ser definitiva en cuanto al tiempo de su realización.

Estos elementos son importantes, ya que en caso de haber controversia en cuanto así terminó o no el contrato, en el caso del que el mismo se haya celebrado por obra determinada, la carga de la prueba pesa sobre el empleador, no solo para demostrar que el contrato fue realizado por obra determinada, sino también para acreditar que la obra, objeto del contrato, también fue concluida, aportando las pruebas idóneas al efecto.

Caso del tiempo determinado.

La LFT señala que los contratos por tiempo determinado, solo podrán celebrarse en los casos en que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a

desempeñar, en los casos en que se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y en los demás casos previstos por dicha Ley.

Para la jurisprudencia, existen por lo menos dos condiciones de necesario cumplimiento para que un contrato de tiempo determinado sea legal: por una parte, el contrato en cuestión debe señalar expresamente la causa que justifica una duración determinada, es decir, se trata de la identificación clara de la naturaleza a que alude la ley a referirse a este tipo de contratación. El efecto de no cumplir con este requisito, es que el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido.

Deberá expresarse cual es el tiempo determinado, para así poder contar con una plena coherencia entre la duración determinada acordada y la naturaleza del trabajo a realizar.

Al respecto, cabe señalar la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Efectos de la falta de señalamiento de su causa motivadora. Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporabilidad de la relación laboral, expresamente consignada en el contrato respectivo, este debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en el se establezca un termino de vigencia.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo Directo 167/95. Franco Martínez Sánchez y otros .17 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueca.

Entre otras tesis: Amparo Directo 3965/79. Ramón Torres Fuentes, 18 de febrero de 1980.5 votos. Ponente: López Aparicio A.

Acciones para garantizar la permanencia de la relación.

La LFT señala que cuando venza el termino que se hubiese fijado y subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Bajo este supuesto, hay que distinguir dos tipos de acciones legales que se pueden intentar para garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y que son la acción de prórroga del contrato y la acción para obtener la planta.

En el caso de la acción de prórroga, si al momento de llegar la fecha originalmente pactada para la terminación de la prestación del trabajo, la materia del mismo aún permanece, se busca que por este mecanismo la relación de trabajo perdure o subsista, en tanto exista dicha materia de trabajo.

Así mismo, en su momento, la interpretación aceptada en materia de la acción de prórroga, insistía en que la subsistencia de la materia de trabajo no da

acción al trabajador para reclamar el otorgamiento de un contrato de planta, sino solamente para demandar la prórroga de la duración del contrato e incluso si se demostró la subsistencia de la materia únicamente durante un determinado tiempo, la condena a la prórroga del contrato no puede comprender un lapso mayor, sin embargo este criterio Jurisprudencial ha evolucionado al grado de ya no considerar a la acción de prórroga y a la acción de planta como acciones contradictorias bajo ciertas circunstancias.

De esta manera, el hecho de que el empleador no prorrogue el contrato de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la LFT, se equipararía, a un despido injustificado, porque con la actuación del patrón se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores, por lo tanto, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la LFT, el término de la prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente es de dos meses.

Una situación diferente se plantea cuando la materia de trabajo presenta un carácter permanente, caso en el cual el trabajador no intentaría la acción de prórroga, sino la acción “de planta (base, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado)”, caso en el cual se parte del supuesto de que la naturaleza de la labor que se viene desempeñando, es de carácter permanente en la empresa.¹⁶

En suma, podemos concluir respecto del presente Capítulo que:

¹⁶ Ibidem. pp. 90-101.

El derecho de antigüedad, preferencia y ascenso son elementos que se toman en cuenta para el factor escalafonario.

En el caso específico de la antigüedad de los trabajadores eventuales, ésta deberá computarse desde el primer día de labores del trabajador, sin descontar los días que transcurran entre la celebración de un contrato y otro, ya que constituyen mero descansos obligatorios sin goce de sueldo, en el caso de que hubieren prestado sus servicios en una o más Dependencias, también aplican los términos antes mencionados, ya que son Organismos Desconcentrados del Gobierno del Distrito Federal.

Estamos en contra de que los candidatos para ocupar las plazas de nueva creación sean propuestos por los titulares de las Dependencias y de los sindicatos, en un 50% cada uno, ya que esa situación genera una fácil manipulación por alguna de las partes (o de ambas) de las plazas vacantes, lo que vendría en detrimento de la posibilidad de acceder a dichas plazas por parte de los trabajadores eventuales, cabe mencionar que actualmente es facultad exclusiva del Titular de la Dependencia o Delegación llevar a cabo la contratación del personal eventual, sin intervención alguna del sindicato. (Art. 20 CGT).

Por lo que hace al supuesto de empate de los trabajadores que caen en el mismo supuesto de la normatividad aplicable que regula el escalafón, no deben tomarse en cuenta elementos como las condiciones sociales del trabajador, en

todo caso, se propone que se realice un examen general de conocimientos adecuado a las necesidades específicas del puesto, un examen psicométrico, para acreditar que el candidato cubre el perfil del puesto, y un último de medición del nivel intelectual, y el que obtenga el mayor puntaje en conjunto, es quien deberá ocupar el puesto.

Aquí no hay que perder de vista que para la elaboración y consecuente calificación de dichas pruebas, éstas mismos deberán ser realizados por personas capacitadas para tal efecto, y para mayor eficacia se propone que sean personas totalmente ajenas a las Dependencias, para que no haya lugar a duda en el resultado, ya que muchas veces sucede en el Gobierno que los exámenes son manipulados a fin de cumplir con los compromisos políticos o personales de muchos servidores públicos, o del sindicato, y con lo anterior, se estaría garantizando de alguna manera, el respeto al derecho de preferencia de los trabajadores eventuales, y en consecuencia, su acceso a ocupar una plaza de nueva creación, o de poder ascender a un puesto de mayor categoría.

En este último supuesto proponemos que el trabajador tenga derecho a poder ascender a un puesto de mayor nivel, no solo el campo de sus funciones, es decir, que si se trata, por ejemplo, de un trabajador de intendencia que en primer término quiera concursar por un puesto de nivel inmediato superior, en la misma categoría de sus funciones, lo pueda hacer, pero, si se da el caso de que halla un puesto superior, pero en la categoría, por ejemplo de funciones administrativas, pueda tener derecho también de concursar por ese puesto, si demuestra que está

plenamente capacitado, y aprueba los exámenes y el perfil que el puesto requiere, ya que finalmente, con ello se estaría garantizando el fin del Estado a que tanto hemos hecho alusión: la calidad y eficacia en el servicio público.

Por lo que hace al principio de la estabilidad en el empleo, pensamos que es la base del derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, ya que éstos últimos son una consecuencia del primero.

La empresa, en este caso el Estado, debe establecer como principio general para cumplir sus finalidades, que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio, es decir, debe establecer como principio general la estabilidad en el empleo.

Al respecto concluimos que el Estado finalmente no deja de ser patrón, y nos parece violatorio que en el caso de los trabajadores eventuales tenga la potestad de decidir sobre la temporalidad de la relación de trabajo, cuando, como ya explicamos, ésta debe ser por regla general indefinida, para así garantizar la estabilidad en el empleo.

En el supuesto de la salvedad que se menciona (salvo que lo impida la naturaleza del servicio), está por demás demostrado que en el caso de los trabajadores eventuales, en realidad la naturaleza del servicio que prestan es permanente, lo anterior en razón de las actividades, del trabajo que realizan y la subsistencia permanente de la materia de trabajo, sumado a la existencia de los

elementos de la relación de trabajo (que por lo tanto, no es determinada, sino indefinida): subordinación y salario.

C A P I T U L O 4

Análisis de la Situación Jurídica de los Trabajadores Eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, propuestas, comentarios y críticas a la normatividad vigente

En el presente Capítulo analizaremos la situación jurídica de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, vertiendo los comentarios y críticas que al efecto consideremos pertinentes, así mismo iremos dando propuestas en cada punto, y en su caso, presentaremos ejemplos de casos específicos.

4.1 Del Trabajo Eventual.

En primer término, abordaremos la diferencia entre los trabajos de planta, de temporada y eventual.

Siguiendo la tesis del Máximo Tribunal de Justicia de la Nación, la doctrina preciso los conceptos referentes a los trabajadores de planta:

a) Los trabajadores de planta son solo aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la abstención de los productos o servicios proyectado, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines los fines de la negociación.

b) Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa y de establecimiento y cuya falta provocarían la paralización de la misma.

c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas.¹

Precisado lo anterior nos abocaremos a establecer la diferencia entre los trabajadores ocasionales, substitutos, temporales.

El trabajo ocasional y accidental es aquel que se realiza por una sola vez, sin que tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de actividades de la empresa.

El trabajador suplente o substituto es aquél que presta sus servicios dentro de las actividades propias o normales de la empresa en ausencia de otro u otros trabajadores efectivos.

El trabajo de temporada sólo se realiza en ciertas estaciones, sea en la industria de trabajo continuo o en la industria de temporada, en el primer caso puede darse que en ciertos periodos más o menos variables del año (pueden ser también de notable duración), haya una interstificación de la producción, en cambio, las empresas de temporada no son de ciclo continuo, sino que parte de

¹ Vid. DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Op.cit. pp.120-121.

ellas siempre se explota sólo en periodos fijos del año; no se produce la completa explotación de la empresa, que habitualmente es continua en la parte administrativa.

Al efecto, cabe precisar algunas consideraciones vertidas en Capítulo anterior:

El contrato individual por tiempo indeterminado es aquél que no consigna condición, término o evento alguno para que determine su duración, es el trabajador que presta sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, constante, de la empresa, y que en atención a esta naturaleza de la prestación de servicios, el trabajador tiene la posibilidad de permanecer indefinidamente en su trabajo.²

Las condiciones esenciales para que se de la existencia del contrato individual por tiempo indeterminado es que la duración del contrato individual de trabajo surge de la naturaleza de la obra o labor contratada o por el plazo fijado por las partes, esa naturaleza o labor es la que sirve para establecer si se trata o no, de un empleo estable y para determinar la naturaleza ocasional o continuada de la relación de trabajo es menester indagar si las tareas asignadas al trabajador responden a las necesidades permanentes de la empresa que lleva a considerar como intuitiva la posibilidad de una continuación de la relación, siendo esta la

² Vid. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pp. 161-163.

única manera de distinguir entre el trabajador transitorio del trabajador ocasional, temporal y del estable.

Siempre que la actividad del trabajador sea un trabajo estable, esto es, que haga a la actividad permanente de la empresa, se asume al trabajador contratado con carácter fijo.³

En el caso específico de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, los titulares de las Dependencias o Entidades hacen firmar al trabajador un contrato sobre cláusulas por él mismo dictadas, lo que constituye un verdadero contrato por adhesión, por lo tanto, a nuestro juicio, tal contrato carece, de toda validez ya que no es la voluntad de las partes la que crea el contrato a plazo, ni la que determina que el mismo tenga determinada su duración; y sí la especial índole del trabajo o de la producción a realizar.

En los contratos de duración determinada, el plazo obra como factor normal, de modo que su conclusión está prevista por las partes, por conocer éstas de antemano el acontecimiento futuro y cierto que ha de producirse. Los contratos de duración determinada se discuten por la partes, a menos en cuanto a esa condición, que debe ser expresa y nunca implícita.

En éstos contratos, la dificultad está en determinar si la cláusula que establece un plazo de duración determinada ha sido impuesta unilateralmente por

³ Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, Contrato de trabajo, Tomo II, Volumen 1, Parte Gral. Tercera Ed, Heliasta, Argentina, 1989 pp.354-373.

una de las partes a la otra, que lo caracterizaría entonces como un contrato por adhesión, lo anterior por que la duración del trabajo determinada, disminuye un beneficio del trabajador: su derecho a la estabilidad en el empleo.

Como ya lo mencionamos, el único supuesto en que cabe considerar una convención como un contrato a plazo fijo es cuando el plazo se refiere a la duración máxima de la relación contractual, al efecto al artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo determina que el señalamiento de un plazo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

La legislación se apega a determinar que si vencido el plazo estipulado por las partes, subsiste la prestación de servicios o las causas que dieron origen a aquél, se considerará prorrogado el contrato.

Ahora bien, el problema esencial estriba en considerar si, vencido el plazo del contrato y subsistiendo la prestación de servicios, pasa a prorrogarse el contrato como contrato a tiempo indeterminado o si se renueva, un contrato con igual plazo que el anterior.

En este orden de ideas, la legislación varía en el enfoque, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 determina que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el

contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, por lo tanto, se trata de un mismo contrato, prorrogado, y no de un nuevo contrato.

4.2 Los Trabajadores Eventuales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la supletoria Ley Federal del Trabajo

En primer término, presentaremos algunas consideraciones del trabajo eventual y de los trabajadores eventuales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La Ley señala en su artículo 1º que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y determina en su artículo 2º la relación jurídica de trabajo, la cual se entiende establecida entre los Titulares de las Dependencias e Instituciones citadas en el artículo 1º, y los trabajadores de base a su servicio y que en el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

En el artículo 3º señala que trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, posteriormente los dividen en dos grupos: de confianza y de base.

En su artículo 8º excluye de su régimen a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con

excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios, luego entonces, nos preguntamos, ¿dónde quedan clasificados o encuadrados los trabajadores eventuales?, evidentemente, que si tuviéramos que encuadrarlos en alguna categoría, sería en la de trabajadores de base.

Cabe señalar una prerrogativa más que se niega a los trabajadores eventuales, que es el derecho a las vacaciones, ya que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 30 señala que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en la práctica, existen muchos trabajadores eventuales que tiene trabajando 5, 10 años, etc, y que no gozan de este derecho, ya que dada la interrupción entre uno y otro contrato, el Gobierno del distrito Federal, argumenta falsamente que no se dan los seis meses continuos de la prestación del servicio que se interrumpe la relación laboral y, sin embargo, ante esta arbitrariedad, muchos de los trabajadores se ven en la necesidad, de incluso laborar durante el término de lo que hemos llamado “descanso obligatorio”, sin goce de sueldo, ya que las necesidades del Gobierno subsisten, y éstas no se pueden interrumpir, aunado a que tienen el temor de que no se les vuelva a contratar.

Por lo que hace al tema de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 y los siguientes, señalan la diferencia entre el contrato y la relación de trabajo.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El Artículo 35 señala la temporalidad de las relaciones de trabajo, que pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, en el caso del trabajo eventual, éste se ubica en el primer supuesto, así mismo, la Ley Federal del Trabajo también determina que:

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Como bien lo marcan los artículos 36 y 37, el trabajo por obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, como pudiera ser el caso, por ejemplo, la reparación de una obra pública en específico, y en el caso de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, se viola este precepto que nos marca la supletoria Ley Federal del Trabajo, ya que en muy pocas ocasiones se contrata (de manera real), a personal eventual para realizar solo una obra determinada, en éstos supuestos optan por contratar empresas privadas, o por celebrar contratos de carácter civil, por honorarios.

En su artículo 39 la Ley Federal del Trabajo establece que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En el caso específico de los verificadores administrativos, contratados como trabajadores eventuales en la Delegación Coyoacán, del Gobierno del Distrito Federal, el objeto por el cual son contratados subsiste y continúa en el tiempo, como se puede observar en el siguiente contrato:

“CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y TIEMPO FIJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “ EL G.D.F.”, REPRESENTADO POR -----, EN SU CARÁCTER DE JEFE DELEGACIONAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN COYOACÁN, CON LA INTERVENCIÓN DE -----, COMO DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA MISMA DEPENDENCIA, Y POR LA OTRA, -----A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA “ EL TRABAJADOR”, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

D E C L A R A C I O N E S

1.- “EL G.D.F. “DECLARA A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE:

1.1 QUE ES UN ÓRGANO POLÍTICO ADMINISTRATIVO DE LA DEMARCACIÓN TERRITORIAL DENOMINADA COYOACÁN, DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, CON AUTONOMÍA FUNCIONAL EN ACCIONES DE GOBIERNO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 117 FRACCIONES I Y IX DEL ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, 2 PÁRRAFO, ARTICULO 3, FRACCIÓN II, ARTICULO 10, FRACCIÓN IV, Y ARTICULO 37, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL: ARTICULO 3, FRACCIÓN II, Y ARTÍCULOS 120, 121, Y 122, FRACCIONA II DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

1.2 QUE SU REPRESENTANTE LEGAL INTERVIENE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 36,37,38 Y 39 FRACCIÓN XLV DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; Y DEL ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL TITULO QUINTO CAPITULO II ARTÍCULOS; 104,105, Y 106, FUE DESIGNADO A ----- JEFE DELEGACIONAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN COYOACÁN

POR ELECCIÓN EN FORMA UNIVERSAL, LIBRE SECRETA Y DIRECTA DEL DÍA SEIS DE JULIO DEL AÑO DOS MIL TRES ACREDITANDO SU PERSONALIDAD CON LA CONSTANCIA DE JEFE DELEGACIONAL ELECTO POR PRINCIPIO DE MAYORÍA RELATIVA EMITIDA POR LA CABECERA DE LA DELEGACIÓN COYOACÁN DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL, SEDE DISTRITAL XXVII EL DIA 30 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL TRES Y QUE TIENE CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR AL PERSONAL COMO VERIFICADOR, QUE REQUIERE PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA “ VERIFICADORES”, COMO LO SEÑALA LOS PRECEPTOS INVOCADOS EN ESTE PÁRRAFO.

1.3 QUE EN RAZÓN DE LA NECESIDAD DE DESARROLLAR LOS TRABAJOS DEL PROGRAMA QUE SE ESPECIFICA EN LA DECLARACIÓN QUE ANTECEDE Y DE CONFORMIDAD CON LO SEÑALADO EN LOS ARTÍCULOS 3,12 Y 46 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL SE PRESENTA EL PRESENTE INSTRUMENTO.

1.4 QUE CONFORME AL ANÁLISIS Y DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN , LA CELEBRACIÓN DE ESTE CONTRATO CUENTA CON LA SUFICIENCIA PRESUPUESTAL EN LA PARTIDA 1202 PARA CUMPLIR CON EL PAGO SEÑALADO EN LA CLÁUSULA SEGUNDA.

1.5 QUE TIENE SU DOMICILIO EN JARDÍN HIDALGO N.1. COLONIA DEL CARMEN, COYOACÁN. C.P.0400, MISMO QUE SEÑALA PARA TODOS LOS FINES Y EFECTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO.

2 “EL TRABAJADOR” DECLARA:

2.1 QUE ES UNA PERSONA FÍSICA EN PLENO EJERCICIO DE SUS DERECHOS Y QUE TIENE LA EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR

EL TRABAJO QUE SE LE ENCOMIENDA, CONTANDO CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS ESPECÍFICOS QUE SE REQUIEREN....

C L A U S U L A S

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.-“EL TRABAJADOR” SE OBLIGA CON EL “G.D.F” A EJECUTAR LOS TRABAJOS CONSISTENTES EN REALIZAR LAS FUNCIONES DE **VERIFICADOR** ENCOMENDADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE GOBIERNO COMO PARTE DEL PROGRAMA QUE TIENE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN COYOACÁN....”.

Aunado a lo anterior, la convocatoria para poder ocupar el puesto de verificador se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, y está sujeta a los lineamientos que al efecto determine Oficialia Mayor:

“Administración Pública del Distrito federal. Delegación Coyoacán. Convocatoria a participar en el proceso de reclutamiento y selección para ocupar el puesto de verificador administrativo en la: Delegación de Coyoacán.

La Jefatura Delegacional en Coyoacán con fundamento en los artículos 2º párrafo tercero,3, fracción III y VII, 10 fracción IV, 37, 39 fracciones VIII, XXX, LXIII, LXX y LXXXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 87 párrafo primero y tercero, 104 y 117 fracciones VI y IX de Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1º, 2º fracción III, 4º y 120 del Reglamento Interior de la Administración Pública de Distrito Federal; 19, 20 del Reglamento de Verificación Administrativa para el Distrito Federal y el numeral 4.14 de la Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Delegaciones del

Distrito Federal para el año 2006 “Circular Uno Bis “, convoca a las personas que reúnan los requisitos que se precisan en la presente convocatoria a participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal para ocupar ocho (8) plazas de Verificador Administrativo, de Conformidad con las siguientes...”⁴

Como se puede observar, la naturaleza del servicio de este contrato en particular, no es por tiempo determinado, ya que en el objeto del mismo, que es “verificar”, la naturaleza del trabajo no es de carácter temporal, sino permanente, por lo tanto, en realidad la temporalidad de la relación de trabajo es por tiempo indefinido, y no definido, como se quiere disfrazar.

Aunado a lo anterior, tomando como fundamento lo establecido en el artículo 46 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se les despiden sin otorgarles indemnización Constitucional alguna, a la que tuvieron derecho, argumentando el término de la obra por la cual fueron contratados, y que por lo tanto no hay responsabilidad alguna para el titular de la Dependencia, y después, se vuelve a publicar en la Gaceta la convocatoria para ocupar determinado número de plazas como verificador administrativo, lo cual pareciera una burla para el trabajador.

Siguiendo con el análisis de la Ley Federal del Trabajo, la misma, en su artículo 53 fracción III, señala como causal de terminación de la relación de trabajo

⁴ Cfr. Gaceta Oficial del Distrito Federal. No. 17. Publicada el 12 de enero de 2007. pp. 1-2.

la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Haciendo otro comparativo, por lo que hace a las vacaciones, Ley que nos ocupa señala:

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

En el caso de los trabajadores eventuales que prestan sus servicios para el Estado durante años, el patrón debía llevar un registro para el cómputo de su antigüedad, en términos del artículo 132 en su fracción VII, de la misma Ley.

En cuanto al tema de la capacitación y adiestramiento la Ley señala que:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Sin embargo, en el tema que nos ocupa, los trabajadores eventuales no son capacitados para la labor que han de desempeñar, con lo que se viola su derecho a la capacitación y adiestramiento.

La Ley señala en su Título Sexto, Capítulo VIII, de los trabajos especiales en su artículo 80 que los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Lo consignado en este artículo nos parece por demás importante, ya que protege los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo al

establecer a su favor la presunción de ser trabajadores de planta, cuando hay una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón no así en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su artículo sexto señala que para adquirir la inamovilidad como trabajador de base deben transcurrir más de seis meses.

Cabe mencionar que de la investigación realizada en el desarrollo de la presente tesis, nos pareció interesante incluir al presente, la referencia respecto del contrato eventual que hace el Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y, por la otra, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM):

“Capítulo III. Titularidad y Administración del contrato. Cláusula no. 6. Sindicato Titular Administrador del Contrato Colectivo.

La Universidad reconoce y acepta que el STUNAM tiene la titularidad y la administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas del personal administrativo de base y temporales.

Título Segundo. Relaciones de trabajo. Capítulo I. De los trabajadores. Cláusula no. 9. Clasificación de los trabajadores administrativos.

El personal administrativo al servicio de la Institución se divide como sigue:

1. Trabajadores de confianza.

2. Trabajadores de base.

3. Trabajadores temporales...

Trabajadores de base:

Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este contrato.

Trabajadores temporales:

a) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al sindicato. Si por causas no imputables a la Institución, la obra no se hubiera concluido, podrá convenirse con el sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, automáticamente adquirirá la base.

b) Los contratados por tiempo determinado:

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al sindicato, no pudiendo exceder este tipo de contrato de siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base.

Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

c) Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal, percibirán las prestaciones que establece el presente contrato que sean acordes con la naturaleza de su contrato individual, y disfrutaran de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría”.

En suma, de todo lo anterior pudimos hacer un comparativo de lo que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al tema que nos ocupa, sin embargo, como puede observarse, la referencia y regulación que hace de los trabajadores eventuales el Contrato Colectivo celebrado entre la UNAM y el STUNAM, es por demás interesante, certero, y justo, por lo que valdría la pena tomarlo como ejemplo para modificar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para así darle una justa cabida a los trabajadores eventuales.

4.3 Los Trabajadores Eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, críticas a la normatividad vigente

El Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2007 en su artículo 41, señala que las contrataciones de los trabajadores eventuales se sujetarán a los lineamientos que emita Oficialia Mayor y al presupuesto aprobado por la Asamblea.

Conforme a lo anterior, el Gobierno del Distrito Federal, emite a través de Oficialia Mayor los denominados: “Lineamientos para la autorización de programas de personal eventual con cargo a la partida presupuestal 1202 sueldos al personal eventual.”⁵

A su vez, dichos Lineamientos otorgan diversas facultades a la Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera, y conforme al artículo 98 la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, La Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera, (hoy Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal), dependiente de Oficialia Mayor, cuenta con las siguientes facultades para la contratación del personal eventual:

- I. Proponer las normas para regular los asuntos del personal al servicio de la Administración Pública, con base en los criterios que fije el Oficial Mayor;
- II. Autorizar los programas de contratación de los prestadores de servicios profesionales de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades;
- III. Llevar a través del Sistema Integral Desconcentrado de Nómina, los registros del personal de las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Órganos Político-Administrativos, así como de las entidades que utilizan el Registro Federal de Contribuyentes del Gobierno del Distrito Federal;

⁵ Cfr. Gaceta Oficial del Distrito Federal. No. 144 Bis. Publicada el 05 de diciembre de 2005. pp. 2-8.

IV. Diseñar y proponer los tabuladores de sueldos del personal técnico-operativo, de estructura y eventual de las dependencias, Órganos Político-Administrativos, Órganos Desconcentrados y Entidades;

V. Planear, dirigir y controlar la administración de sueldos y salarios;...

VII. Analizar, dictaminar y controlar el número de plazas, nivel salarial y demás características de las mismas, del personal técnico-operativo adscrito a las Dependencias, Órganos Político-Administrativos, Órganos Desconcentrados y Entidades;

VIII. Diseñar y proponer modificaciones o adiciones a los Catálogos de Puestos para las dependencias, Órganos Político-Administrativos, Órganos Desconcentrados y Entidades;...

XLI. Coordinar la política salarial de los trabajadores de base y eventuales, al servicio de la Administración Pública del Distrito Federal...

Por lo tanto, la contratación de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal está determinada por un programa y la autorización de una partida presupuestal, para lo cual se está a lo dispuesto por los lineamientos que al efecto emita Oficialía Mayor, previa autorización de un programa y un presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la partida y el concepto de afectación presupuestal son autorizados por la Secretaría de Finanzas.

Manifestado lo anterior, pasaremos a expresar algunas consideraciones críticas respecto de los Lineamientos en cita.

En primer término, nos parece arbitrario el hecho de que, se otorgue toda la facultad de decisión a la Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera, (hoy Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal) para la implementación y seguimiento de la contratación del personal eventual.

En cuanto a la temporalidad de los contratos, pensamos que no existe ninguna razón para dar la potestad absoluta al Gobierno del Distrito Federal, de que establecer que debe haber una interrupción laboral de 48 horas como mínimo, a efecto de no incurrir en la ocupación de 180 (ciento ochenta) días ininterrumpidos al año, es decir, de que no se cumplan los 6 meses que marca la Ley Burocrática para que un trabajador sea considerado de base.

Por lo que hace a la materia de trabajo, si ésta subsiste, se prorroga la contratación, y entonces, ¿se trata de la celebración de un nuevo contrato, o de un mismo contrato, el cual es prorrogado?, como ya lo apuntamos con anterioridad, adoptamos la segunda opción, mientras la materia y el objeto de trabajo que se establezcan en el contrato no sean distintos.

En cuanto al derecho de preferencia que establecen para que los trabajadores eventuales que hayan prestado sus servicios con anterioridad puedan volver a ser contratados, en caso de que se celebre un nuevo contrato, o

se prorrogue el mismo, nos surgen una serie de cuestionamientos: ¿cómo se demuestra que se requieren o no los servicios del personal eventual?, ¿a cuales trabajadores se debe volver a contratar y a cuales no?, ¿debe quedar al libre arbitrio de las autoridades esta decisión, sin ningún tipo de limitante?.

De los reportes de metas alcanzadas, pensamos que al ser realizados por las mismas autoridades, hacen que sea un elemento meramente unilateral, ya que no se comprueba de manera fehaciente que el objeto por el cual son contratados los trabajadores eventuales sea el trabajo que prestan diariamente en la realidad, de hecho en muchos de los casos el objeto del contrato es muy general, por ejemplo, el de “otorgar servicios” como apoyo administrativo, o el otro caso que mencionamos de los verificadores administrativos, de “verificar”, y en la práctica, en general, pude observar que realizan actividades diversas para lo cual fueron contratados, incluso pensamos que los trabajadores eventuales y los llamados “prestadores de servicios” por honorarios, constituyen la fuerza de trabajo principal en el Gobierno del Distrito Federal, y que hoy por hoy, tristemente, han sido vulnerados sus derechos laborales, ya que como en mencionadas ocasiones hemos dicho, se trata de una relación disfrazada, es una relación de trabajo de carácter indefinido, es decir, reúnen todas las características para ser considerados trabajadores de base.

Cabe hacer la aclaración de que aunque los Lineamientos son claros en cuanto a que el personal eventual que contraten las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados deberá ocuparse para la realización de obras y prestación de servicios urbanos, esto en la realidad no se aplica, ya que como lo

mencionamos antes, muchos son contratados como apoyo administrativo o como verificadores, etc.

Respecto del Órgano encargado de la vigilancia del cumplimiento de los Lineamientos, de nuevo se otorga la potestad absoluta a la Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera y no se delimita de manera específica el procedimiento que se debe seguir para este efecto, lo que da lugar a que todo sea a la libre voluntad de las autoridades.

En realidad no hay una vigilancia estricta de lo anterior, por lo que se propone que se cree un Organismo independiente del Gobierno del Distrito Federal para que supervise de manera objetiva y justa el trabajo eventual, las condiciones de trabajo, que en realidad realicen las actividades por las cuales fueron contratados, y que se respete el derecho de preferencia en la recontractación, para terminar así con el menoscabo de sus derechos laborales, en tanto son reconocidos como trabajadores de base.

4.4 De la basificación del Personal Eventual en el Gobierno del Distrito Federal, comentarios, críticas y propuestas

Derivado del programa de Gobierno que hiciera en campaña el anterior Jefe de Gobierno Lic. Andrés Manuel López Obrador, a efecto de dar estabilidad a los trabajadores eventuales y a sus familias, se realizó un programa específico de

basificación al personal que tuviera mayor antigüedad en el Gobierno del Distrito Federal.

En el año 2005, se inició el “Programa de Basificación”, el personal que entró a dicho programa contó con una antigüedad que oscilaba entre los 14 y los 5 años de antigüedad como trabajadores eventuales, con el programa de basificación se incremento la plantilla de personal técnico operativo, y administrativo, desembocando en mayores servicios brindados a los ciudadanos.

Como implementación de mecanismos internos de control se aplicaron al nuevo personal basificado los mecanismos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo y en la Circular Uno Bis.

Las medidas o Políticas adoptadas fueron la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de la Circular Uno Bis y demás Circulares, que rigen las relaciones laborales.

Sin embargo, pensamos que dicho “Programa de Basificación” no fue aplicado de una manera justa, lo anterior acorde a las máximas, los principios rectores del Derecho del Trabajo.⁶

⁶ Los principios rectores del derecho del trabajo son aquellos postulados de política jurídica-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.

Primero: La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales señala que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil y en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo se determina: “el trabajo es un derecho y un deber sociales”, por lo tanto no tuvo por que considerarse solo a una parte de los trabajadores eventuales, para el “Programa de Basificación”, ya que todos los trabajadores tienen derecho a acceder a un trabajo digno.

Segundo: El principio de la libertad del trabajo significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5 de la Constitución:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio y trabajo que le acomode, siendo lícitos...”.

Sumado a lo anterior, el artículo 123 Constitucional en su primer párrafo, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley, el Congreso de la Unión...

Tercero: La igualdad en el trabajo, el principio fundamental estriba en la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza de trabajo.

Nada mas injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo. Al respecto, nuestra Carta Magna señala en su artículo 123 apartado B fracción V. A trabajo igual corresponderá salario igual...

Como ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo se encargo de recoger este principio.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeño en puesto de jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.⁷

Por lo tanto, conforme a lo establecido en esta máxima laboral, a trabajo igual, salario igual, y a condiciones de trabajo iguales, también debe corresponder derechos iguales, consecuentemente, no se puede hacer una distinción entre uno u otro trabajador eventual, ya que todos se encuentran en las mismas condiciones de trabajo, en consecuencia, si se establece un “Programa de Basificación”, deben ser basificados todos los trabajadores eventuales, sin establecer criterios excluyentes.

Propuestas.

Por lo antes manifestado, para que exista una justa basificación de los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal, ha de crearse un

⁷ Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Op.cit. pp. 21-25.

“Programa de Basificación” que abarque a todo el personal eventual, y no solo a unos cuantos.

Tomando en cuenta que dicho programa estaría sujeto a la autorización de una partida presupuestal y en aras de lograr la eficacia del servicio público y de generar un recurso económico que pueda ser utilizado para crear las plazas, tomando como base al artículo 123 apartado B fracción IX de nuestra Carta Magna que señala:

“Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.... En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.”, proponemos que haya una supresión de las plazas existentes en el Gobierno del Distrito Federal:

- 1.- Que no se ocupen.
- 2.- Que por los avances de la modernidad ya no sean necesarias para la prestación del servicio a los ciudadanos.
- 3.- Que presenten una sobrecarga de trabajadores para la misma función.
- 4.- En las que haya una incongruencia entre la categoría y la función que realmente realiza el trabajador.

Para no caer en situaciones de despidos injustificados, se propone lo siguiente:

- 1.- Deberá hacerse un estudio real y a conciencia de la situación de cada plaza.
- 2.- Para que la decisión no quede al libre arbitrio de las autoridades, se deberá crear una comisión tripartita, comprendida por el Estado (en este caso, el Gobierno del Distrito Federal), los trabajadores y la Contraloría General, para que ambas partes de la relación laboral queden representadas, y a su vez haya un Órgano de vigilancia, que es la Contraloría General.
- 3.- Se deberá otorgar la correspondiente Indemnización Constitucional a los trabajadores cuyas plazas hayan sido suprimidas.
- 4.- En los casos donde el trabajador demuestre que en su nombramiento ostenta una categoría con funciones específicas, pero que en realidad realiza funciones diversas, pero se encuentra realizando de un manera óptima sus actividades, se les podrá otorgar otra plaza equivalente a la suprimida, con el objeto de que el trabajador realice funciones realmente necesarias para satisfacer las necesidades del Estado (en este caso, el Gobierno del Distrito Federal), y que haya una congruencia entre la categoría asignada y la función real.

5.- Se deberá otorgar el derecho a los trabajadores que sean aptos para el puesto, (y que acrediten que su función real es otra), a que a la supresión de la plaza puedan acceder a otra plaza con categoría de mayor nivel.

Finalmente, el desarrollo del presente Capítulo que culmina el trabajo de Investigación realizado, en conjunto con los demás Capítulos presentados, sirven de base para establecer las conclusiones que a continuación se presentan.

Conclusiones

PRIMERA.- El artículo 123 Constitucional fue creado con el objeto de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, buscando como fin la justicia social, por lo tanto, en el caso de los trabajadores eventuales, se debe aplicar este principio.

SEGUNDA.- De acuerdo con el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, y en el caso del trabajo eventual por obra determinada en el Gobierno del Distrito Federal, en la práctica, la naturaleza del trabajo que realizan los trabajadores eventuales no es acorde con este precepto normativo.

TERCERA.- En cuanto a la determinación de la temporalidad de la relación de trabajo con los trabajadores eventuales, el cual se establece por tiempo determinado, no existe ninguna razón por la cual deba otorgarse al Estado, que finalmente no deja de tener la calidad de patrón, la potestad de decidir sobre la temporalidad de ésta.

CUARTA.- Dada la naturaleza de las actividades que realizan los trabajadores eventuales, tendientes a buscar satisfacer las necesidades de los ciudadanos, en el ámbito de la Administración Pública, no se trata de una relación de trabajo por tiempo determinado, sino de una relación por tiempo indefinido.

QUINTA.- Debe restituirse a los trabajadores eventuales su derecho a la estabilidad en el empleo.

SEXTA.- Conforme al artículo 123 Constitucional en su primer párrafo, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, por lo tanto, el Estado debe crear empleos, (y no quitarlos), procurando la estabilidad en el empleo para los trabajadores, y el mejoramiento de su calidad de vida.

SEPTIMA.- Al ser considerados como trabajadores de base, los trabajadores eventuales deben ser restituidos inmediatamente, en el goce de sus derechos laborales y demás prerrogativas accesorias como lo es el derecho a gozar de vacaciones, al derecho de antigüedad, y al derecho de preferencia y ascenso.

OCTAVA.- Los trabajadores eventuales en el Gobierno del Distrito Federal reúnen las características de los trabajadores de base, por lo tanto, deben ser considerados como tales.

Apéndice

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

Órgano del Gobierno del Distrito Federal
DÉCIMA QUINTA ÉPOCA 5 DE DICIEMBRE DE 2005 No. 144-BIS
ÍNDICE

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

OFICIALÍA MAYOR

**LINEAMIENTOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE
PROGRAMAS**

**DE PERSONAL EVENTUAL CON CARGO A LA PARTIDA
PRESUPUESTAL “1202 SUELDOS AL PERSONAL
EVENTUAL”**

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 5 de diciembre de 2005

2

**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL
OFICIALÍA MAYOR**

**LINEAMIENTOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE PROGRAMAS DE PERSONAL
EVENTUAL CON CARGO A LA PARTIDA PRESUPUESTAL “1202 SUELDOS
AL**

PERSONAL EVENTUAL”.

ABREVIATURAS Y GLOSARIOS DE TÉRMINOS

APDF Administración Pública del Distrito Federal

CFDF Código Financiero del Distrito Federal

CG Contraloría General

CJSL Consejería Jurídica y de Servicios Legales.

DELEGACIONES Los Órganos Político-Administrativos de cada Demarcación Territorial en que se divide el

Distrito Federal

DEPENDENCIAS La Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia,

la Oficialía Mayor, la Contraloría General y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, las cuales conforman la Administración Pública Centralizada, de conformidad con el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

DGAP Dirección General de Administración de Personal.

DGPLSPC Dirección General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera.

DPEDF Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal, vigente.

ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

LISR Ley del Impuesto sobre la Renta.

OM. Oficialía Mayor.

ÓRGANOS Los órganos creados en términos del artículo 2 la Ley Orgánica de la Administración

DESCONCENTRADOS Pública del Distrito Federal, jerárquicamente subordinados al Jefe de Gobierno o a la

dependencia que éste determine, con facultades específicas.

PERSONAL EVENTUAL Persona física que celebre contrato por obra o tiempo determinado conforme a programas

ordinarios o extraordinarios con las Dependencias, Órganos Desconcentrados o Delegaciones.

RIAPDF Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

SF Secretaría de Finanzas.

La Autorización de programas de contratación por obra determinada o tiempo fijo, con cargo a la partida presupuestal 1202

“Sueldo al Personal Eventual”, se sujetará a los presentes Lineamientos, mismos que se clasifican en los siguientes

capítulos:

5 de diciembre de 2005 GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

3

I. MARCO LEGAL

II. DISPOSICIONES GENERALES

III. PROGRAMA ANUAL

IV. REQUISITOS DE AUTORIZACIÓN

V. PROGRAMAS EXTRAORDINARIOS

VI. INFORMES

VII. RESPONSABILIDADES

VIII. APORTACIONES ANTE EL ISSSTE POR CONCEPTO DE MATERNIDAD Y RIESGO DE TRABAJO.

IX. TRANSITORIOS

I. MARCO LEGAL

Artículos 3 y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 15, fracciones XIV y XVI, 16, fracción IV, 33

y 35, fracción XXV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal ; 7°, fracción XIII; 494 del Código

Financiero del Distrito Federal; 101, fracciones XVII y XIX del Reglamento Interior de la Administración Pública del

Distrito Federal, y en el Convenio de incorporación parcial voluntaria al Régimen Obligatorio de la Ley del ISSSTE de

fecha 13 del mes de mayo de 2005.

II. DISPOSICIONES GENERALES.

1.- Las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, tienen por objeto regular el procedimiento para la

autorización de programas de contratación por obra determinada o por tiempo fijo de la APDF.

2.- La OM, a través de la **DGPLSPC**, diseñará y establecerá los lineamientos para la autorización de programas

contratación por obra determinada o por tiempo fijo e implementará las revisiones que considere pertinentes para dar

seguimiento a los programas autorizados, de conformidad con el artículo 101, del Reglamento Interior de la Administración

Pública del Distrito Federal.

3.- La OM a través de la **DGPLSPC** y las Delegaciones a través de su Jefe Delegacional en el ejercicio de sus atribuciones

autorizarán la contratación de **Personal Eventual** por programa ordinario determinado, cuando las actividades

programáticas a desarrollar por este tipo de personal se encuentren previstas en el DPEDF y se cuente con la autorización de

la Secretaría de Finanzas para cada Dependencia, Órgano Desconcentrado o Delegación. La temporalidad para cada

autorización y contrato de este tipo de personal podrá ser hasta un máximo de 5 (cinco) meses 28 (veintiocho) días

naturales, en el caso de que el programa determinado se prorrogue, existan recursos en la partida especial para este fin y se

requieran los servicios del Personal Eventual, podrá prorrogarse su contratación con otro periodo similar por el mismo número de días dentro del mismo ejercicio, mediando entre el primero y el segundo periodo de contratación una interrupción de labores de 48 horas mínimo.

La fecha de inicio de contratación de este tipo de personal se aplicará a partir del 02 de enero y la fecha límite de contratación queda establecida el 31 de diciembre de cada año.

4.- La OM a través de la **DGPLSPC** y las Delegaciones a través de su Jefe Delegacional en el ejercicio de sus atribuciones

autorizarán la contratación de **Personal Eventual** por programa extraordinario determinado, cuando la Dependencia,

Órgano Desconcentrado o Delegación compruebe el capítulo, la partida y el concepto de afectación presupuestal

debidamente autorizado por la Secretaría de Finanzas para aplicarse a este tipo de personal. La temporalidad para la

autorización y contratación de este tipo de personal no deberá ser mayor a 90 (noventa) días naturales. En el caso de que la

DGPLSPC autorice la continuidad del programa determinado, existan recursos en la partida especial autorizada para este

fin y se requieran los servicios del personal eventual, podrá prorrogarse su contratación para otros periodos, siempre que

medie entre cada periodo de contratación, una interrupción laboral de 48 horas como mínimo, a efecto de no incurrir en la

ocupación de 180 (ciento ochenta) días ininterrumpidos al año.

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 5 de diciembre de 2005

4

La fecha de inicio de contratación de este tipo de personal se aplica a partir del 02 de enero y la fecha límite de contratación

queda establecida el 31 de diciembre de cada año.

5.- La SF es la única dependencia facultada para autorizar los montos presupuestales de la partida 1202 “Sueldos al Personal

Eventual”, así como las partidas asociadas a impuestos, prestaciones y seguridad social.

6.- Las fechas de pago para el personal eventual serán los días 15 y 30 de cada mes. Tomando como base, el calendario para

proceso de nomina emitido por la DGAP al año en curso.

7.- A la conclusión de la vigencia del contrato u obra determinada, se deberá liquidar al Personal Eventual junto con el pago

de la última quincena laborada, el pago de la parte proporcional de aguinaldo de acuerdo a los días laborados.

8.- Las Dependencias, Órganos Desconcentrados o Delegaciones, que por necesidades del servicio, tengan que instrumentar

la contratación de Personal Eventual, deberán dar preferencia en igualdad de circunstancias al Personal que haya prestado

sus servicios con anterioridad y de manera satisfactoria.

9.- La CG del Distrito Federal, vigilará el cumplimiento de estos Lineamientos.

10.- La OM. a través de la **DGPLSPC**, será la instancia facultada para interpretar los presentes Lineamientos para efectos

administrativos.

III. PROGRAMA ANUAL.

Las Dependencias, Órganos desconcentrados y Delegaciones que hayan previsto el ejercicio de recursos en la partida 1202

“Sueldos al Personal Eventual”, deberán entregar a la **DGPLSPC** su “Programa Anual de Contratación” en el mes de

diciembre del ejercicio fiscal que concluye o en el mes de enero del ejercicio fiscal que inicia de acuerdo al formato

DGPLSPC-01.

IV. REQUISITOS DE AUTORIZACIÓN

Para la autorización de los programas de contratación por obra o tiempo determinado, las Dependencias y Órganos

Desconcentrados, deberán entregar a la **DGPLSPC** la siguiente documentación:

1.- Oficio de solicitud de autorización dirigido al Director General de Política Laboral y Servicio Público de Carrera, para la contratación de personal eventual, firmado por el titular de la Dependencia y Órgano Desconcentrado, el cual deberá reunir

los siguientes requisitos:

a). Señalar la partida presupuestal a ejercer, indicando si es con cargo al presupuesto o a los recursos autogenerador.

b). El número de contratos.

c). La vigencia y el monto bruto solicitado.

d). Nombre o Actividad Institucional, los cuales no deberán tener una continuidad mayor a la del tipo Contratación de

Personal Eventual.

2.- Oficio y Calendario Presupuestal en la Partida 1202.- “Sueldos al Personal Eventual”, el cual debe ser emitido por la SF

y cubrir el importe bruto de los contratos solicitados, o en su defecto indicar si es con cargo a los recursos autogenerador.

3.- En su caso presentar oficio de transferencia presupuestal comunicado por la SF.

4.- La contratación de Personal Eventual deberá sujetarse a la denominación de puestos, nivel salarial y percepciones

mensuales brutas que se establecen en el Catálogo de Puestos y Tabuladores de Sueldos del Personal Eventual, vigente,

emitido por la OM. a través de la DGAP.

5 de diciembre de 2005 GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

5

5.- “Cédula de Situación Presupuestal”, en el formato **DGPLSPC-02** ó **DGPLSPC-03** establecido por la **DGPLSPC**.

6.- “Cédula de Requerimiento de Personal” de acuerdo al formato **DGPLSPC-04** que para tal efecto emite la **DGPLSPC**.

7.- “Justificación de Requerimiento de Personal” de acuerdo al formato, **DGPLSPC-05** que para tal efecto emite la

DGPLSPC.

8.- “Reporte de Metas Físicas Programadas” deberá presentarse en el formato **DGPLSPC-06** emitido por la **DGPLSPC**. La

información contenida corresponderá a los objetivos planeados o por alcanzar en cada programa, **bajo supervisión de la**

DGPLSPC.

9.- El salario del Personal Eventual, deberá calcularse sobre la base de los montos establecidos en los Tabuladores de

Sueldos del Personal Eventual autorizado por la OM, a través de la **DGPLSPC** mismo que será prorrateado por día laboral

considerando meses de 30 días naturales. En caso de que el programa en que participe el Personal Eventual termine en una

fecha previa a aquélla en que deba efectuarse el pago, el salario a pagar será proporcional a los días efectivamente

laborados.

10.- Para el caso de las Delegaciones, la autorización de los Programas de Contratación de Personal Eventual estará a cargo

de los titulares de los Órganos Políticos Administrativos, **previa validación y firma de visto bueno de la DGPLSPC**,

debiendo cumplir previamente con los requisitos señalados en este capítulo, remitiendo a la **DGPLSPC** copias de los

programas autorizados, así como los dispositivos magnéticos correspondientes, con 15 (quince) días naturales de anticipación a la fecha en que inicie el programa respectivo.

V.- PROGRAMAS EXTRAORDINARIOS.

Las Dependencias y Órganos Desconcentrados, que por necesidades contingentes o complementarias tengan que instrumentar programas extraordinarios en el transcurso del año, deberán remitir a la **DGPLSPC** la propuesta para su autorización y registro, con 15 (quince) días naturales de anticipación a la fecha en que inicie el programa respectivo.

La solicitud deberá cumplir con los requisitos indicados en el Capítulo IV de los presentes lineamientos. En el caso de las Delegaciones una vez autorizado por el Jefe Delegacional, deberán entregarlo a la

DGPLSPC dentro de

los 15 (quince) días naturales siguientes al inicio de su vigencia, de acuerdo al Capítulo IV de los presentes lineamientos.

VI. INFORMES

1.- Las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados deberán enviar a la DGAP, la nomina del personal eventual, de acuerdo a los formatos emitidos por esa Dirección General y en cumplimiento a los lineamientos establecidos en las Circulares Uno y Uno Bis.

2.- Al vencimiento de cada programa las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados; deberán remitir a la

DGPLSPC el “Reporte de Metas Físicas Alcanzadas”, **DGPLSPC-07**, validado por el responsable del área de ejecución y

el Director General de Administración u Homólogo.

3.- Mensualmente las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados deberán enviar a la **DGPLSPC**, su Reporte

de Padrón de Personal Eventual, de acuerdo a los requerimientos establecidos en el formato **DGPLSPC-08**.

VII. RESPONSABILIDADES

1.- El personal eventual que contraten las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados deberá ocuparse para la realización de obras y prestación de servicios urbanos.

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 5 de diciembre de 2005

6

2.- Las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados no deberán efectuar pago alguno con cargo a la partida

1202 “Sueldos al Personal Eventual”, si antes no cuentan con autorización de **DGPLSPC**, o el Jefe Delegacional en su caso.

3.- Para la contratación de personal eventual, las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados autorizadas para

contratar al Personal Eventual, deberán ubicar la aplicación de los recursos en materia de Servicios Personales, de acuerdo a la apertura programática vigente.

4.- Será responsabilidad de los servidores públicos competentes de cada Dependencia, Delegación u Órgano Desconcentrado, la elaboración, procesamiento y operación de los contratos; así como el trámite para recabar los

documentos que avalen la contratación del personal eventual, a fin de mantener expedientes o archivos de filiación del

Personal Eventual los cuales deberán incluir como documentos básicos los siguientes: Acta de Nacimiento, Identificación

Oficial, Comprobante de Domicilio, CURP, RFC.

5.- Las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Delegaciones, deberán elaborar los contratos correspondientes de

conformidad a las disposiciones que establezca la CJSL en coordinación con la **DGPLSPC**.

6.- La revisión jurídica de los contratos, es responsabilidad del área jurídica de cada Dependencia, Órgano Desconcentrado y Delegación.

7.- Al final de cada contratación, las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados, serán los responsables del cálculo y pago de la parte proporcional de aguinaldo que le corresponda al personal eventual de acuerdo a los días laborados; de conformidad al capítulo II, numeral 7, de los presentes Lineamientos.

VIII.- APORTACIONES ANTE EL ISSSTE POR CONCEPTO DE MATERNIDAD Y RIESGO DE TRABAJO.

1.- Es responsabilidad de las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados dar cumplimiento a las disposiciones administrativas para cumplir con las contribuciones Federales y Locales así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, conforme a las disposiciones administrativas que emita OM. y la SF.

2.- Será responsabilidad del titular de cada Dependencia, Delegación y Órgano Desconcentrado, el realizar los pagos de cuotas y aportaciones correspondientes al ISSSTE de acuerdo a la siguiente:

- Para cubrir la prestación de los servicios médicos:

Del Personal Eventual: El equivalente al 3.70% de la retribución de cotización.

De las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados: El equivalente al 8.80% de la retribución de cotización del Personal Eventual.

- Para cubrir el seguro de riesgo del Personal Eventual:

De las Dependencias, Delegaciones y Órganos Desconcentrados: El equivalente al 0.54% del sueldo del Personal Eventual.

Lo anterior en razón al convenio signado el 13 de mayo de 2005 con el ISSSTE.

3.- Será responsabilidad de los servidores públicos competentes de cada Dependencia, Delegación u Órgano Desconcentrado, enterar a el ISSSTE a mas tardar los días 10 y 25 de cada mes el importe de las cuotas y aportaciones del personal eventual.

4.- Los servidores públicos competentes de cada Dependencia, Delegación u Órgano Desconcentrado deberán enterar; de

los movimientos ante el ISSSTE de Altas, Bajas y Cambio de puesto o función, dentro de los 5 (cinco) días hábiles

siguientes a la **DGPLSPC**

5 de diciembre de 2005 GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

7

IX.- TRANSITORIOS

Primero.- Los presentes Lineamientos serán vigentes a partir del ejercicio presupuestal del año 2005 y se aplicarán en los años subsecuentes, en lo que no se oponga a lo dispuesto en los ordenamientos jurídicos vigentes y hasta que se emitan otras disposiciones que los abroguen, deroguen o modifiquen.

Segundo.- Se abrogan todos los lineamientos emitidos con anterioridad para la contratación del Personal Eventual **2003 y**

anteriores. Así como las normas y disposiciones que contravengan a los presentes lineamientos.

Dado en la Ciudad de México, a los tres días del mes de octubre de dos mil cinco.

(Firma)

ING. OCTAVIO ROMERO OROPEZA

OFICIAL MAYOR DEL DF

(Firma)

LIC. MARÍA ESTELA RÍOS GONZÁLEZ

CONSEJERA JURÍDICA Y DE

SERVICIOS LEGALES DEL DF

(Firma)

C. Miguel Ángel Vásquez Reyes
Director General de Política Laboral
y Servicio Público de Carrera

AVISO

PRIMERO. Se da a conocer a la Administración Pública del Distrito Federal, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y Asamblea Legislativa del Distrito Federal; Órganos Autónomos del Distrito Federal; Dependencias y Órganos Federales; así como al público en general, que la **Gaceta Oficial del Distrito Federal se publica los días lunes, miércoles y viernes**, y los demás días que se requiera a consideración de la Dirección General Jurídica y de Estudios Legislativos.

SEGUNDO. El documento a publicar deberá presentarse, ante la Unidad Departamental de Publicaciones, para su revisión, cotización y autorización **con**

un mínimo de 4 días hábiles de anticipación a la fecha en que se requiera que aparezca la publicación, acompañado del escrito de solicitud de inserción.

TERCERO.-El material a publicar deberá estar en original legible y debidamente firmado (nombre y cargo) y se anexarán tantos originales o copias certificadas como publicaciones se requieran,

CUARTO.- La información deberá ser grabada en disco flexible 3.5, en procesador de texto Microsoft Word en cualquiera de sus versiones en las siguientes especificaciones:

I. Página tamaño carta.

II. Márgenes en página vertical: Superior 3, inferior 2, izquierdo 2 y derecho 2.

III. Márgenes en página horizontal: Superior 2, inferior 2, izquierdo 2 y derecho 3.

IV. Tipo de letra CG Times o Times New Román, tamaño 10.

V. Dejar un renglón como espacio entre párrafos.

VI. No incluir ningún elemento en la cabeza o pie de página del documento.

VII. Presentar los Estados Financieros o las Tablas Numéricas en tablas de Word ocultas.

VIII. Etiquetar el disco con el título del documento.

IX. Que no contenga la utilidad de revisión o corrección de texto ni imágenes

QUINTO.- Para cancelar la inserción se deberá solicitar por escrito y con **tres días hábiles de anticipación** a la fecha de publicación.

SEXTO.- La Gaceta Oficial del Distrito Federal se publica todo el año, excepto los días de descanso obligatorio.

SÉPTIMO.- La atención al público para realizar inserciones, compra de ejemplares, solicitar copias simples o certificadas y consulta a la hemeroteca es de

lunes a viernes de 9:00 a 13:30 horas, sita en la Calle Candelaria de los Patos s/n, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290, Delegación Venustiano Carranza, México

D.F.

AVISO IMPORTANTE

Las publicaciones que aparecen en la presente edición son tomadas de las fuentes (documentos originales), proporcionadas por los interesados, por lo que

la ortografía y contenido de los mismos son de estricta responsabilidad de los solicitantes.

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 5 de diciembre de 2005

8

DIRECTORIO

Jefe de Gobierno del Distrito Federal

ALEJANDRO DE JESÚS ENCINAS RODRÍGUEZ

Consejera Jurídica y de Servicios Legales

MARÍA ESTELA RÍOS GONZÁLEZ

Directora General Jurídica y de Estudios Legislativos

ERNESTINA GODOY RAMOS

INSERCIONES

Plana entera..... \$ 1116.40

Media plana 600.20

Un cuarto de plana..... 373.65

Para adquirir o consultar ejemplares, acudir a la Unidad de Publicaciones, sita en la Calle Candelaria de los Patos

s/n, Col. 10 de Mayo, C.P. 15290, Delegación Venustiano Carranza.

<http://www.consejeria.df.gob.mx/gaceta/index>.

GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL,

IMPRESA POR "CORPORACIÓN MEXICANA DE IMPRESIÓN", S.A. DE C.V.,
CALLE GENERAL VICTORIANO ZEPEDA No. 22, COL. OBSERVATORIO C.P. 11860.
TELS. 516-85-86 y 516-81-80
(Costo por ejemplar \$10.00)

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Administrativo Segundo Curso. Porrúa. México. 1989.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Ed. Porrúa. México. 2002.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. 1er Curso. Décimo séptima Ed. Porrúa. México. 2004.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. 2º Curso. Segunda Ed. Porrúa. México. 1993.

ARROYO HERRERA, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público. Tercera Ed. Porrúa. México. 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1992.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México. 2003.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Ed. Sista. México. 1994.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, Volumen 1, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1987.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, Volumen 2, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1987.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo. Contrato de Trabajo, Tomo II, Volumen 1, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1989.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo. Contrato de Trabajo, Tomo II, Volumen 2, Parte Gral. Tercera Ed. Heliasta. Argentina. 1989.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Ed. PAC. 1991.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Derecho del Trabajo. México. Cárdenas Editores. 2002.

CARRANCÀ ZUÑIGA, Joel. Régimen Jurídico del Distrito Federal. Porrúa. México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho laboral. Segunda Ed. Trillas. México. 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica. Jus. México. 1976.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. Segunda Ed. Trillas. México. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas. México. 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México. 1991.

CONTRERAS BUSTAMENTE, Raúl. La Ciudad de México como Distrito Federal, y Entidad Federativa, Historia y Perspectivas. Porrúa. México. 2001.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Ed. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS MORALES, José. Cuestiones laborales en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. UNAM. México. 1988.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Ed. Porrúa. México. 1997.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera Ed. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Octava Ed. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décima Ed. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Décimo quinta Ed. Porrúa. México. 1999.

FERRARI COSTA, Edgardo. El Concepto de Subordinación. Ed. Abeledo-Perrot. 1967.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Decimotercera Ed. Porrúa. México. 1969.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava Ed. Porrúa. México. 1994.

HERRÁN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Segunda Ed. Porrúa. México. 1998.

MORALES PAULÍN, Carlos. A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995.

MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentarios y jurisprudencia. PAC. 1988.

MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo Primer Curso. Décimo octava Ed. Porrúa. México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México. 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda Ed. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera Ed. Porrúa. México 2005.

Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2004.

Nueva ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores. Décimo quinta Ed. Trillas. México. 1984.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación, publicado el 28 de Diciembre de 1963.

Ley Orgánica de la Administración Pública para el Distrito Federal.
www.asambleadf.gob.mx.

Lineamientos para la autorización de programas de personal eventual con cargo a la partida presupuestal 1202 “sueldos al personal eventual”. Gaceta Oficial del Distrito Federal, publicados el 05 de diciembre de 2005.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de Derecho Obrero, por Alberto Trueba Urbina. Tercera Ed. Botas.
México.1957

Diccionario de la Real Academia Española. <http://www.rae.es>

Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, por Sergio Sandoval de la
Maza. Parte I. Edimat. España. 1999.

Diccionario para Juristas, por Juan Palomar de Miguel. Tomo I. Porrúa. México.
2000.

Glosario de Términos Administrativos. Presidencia de la República.
Coordinación General de Estudios Administrativos. México. 1982.

