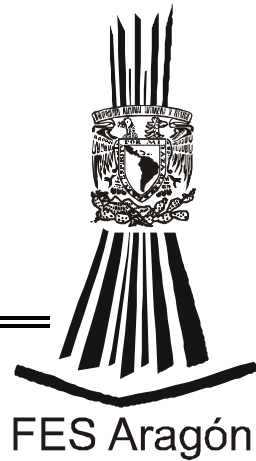




**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES
ARAGÓN**



**REFORMA A LA LEY DEL INSTITUTO DE
SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO, EN BENEFICIO DE
SUS TRABAJADORES EVENTUALES**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
NORMA ANGELICA SANCHEZ CORLETTS**

**ASESOR:
DAVID JIMÉNEZ CARRILO**

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO:

A DIOS

*Roca de mi fortaleza y luz que me guía cada
día*

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón.

*Por darme la oportunidad de tener una profesión y tener el privilegio de
formar parte de ella.*

A mi asesor Lic. David Jiménez Carrillo

*Por su gran labor para la culminación del presente trabajo y por
su gran paciencia*

A mis examinadores

*Con respeto y admiración por la gran tarea de transmitir sabiduría y
conocimientos.*

A mis profesores

*Con cariño a todos los profesores que formaron parte de mi
historia universitaria, por compartirme lo mas valioso que
tienen, sus enseñanzas y su tiempo.*

DEDICADA A:

Mi mamá

Con amor respeto y admiración;

Gracias por todos tus esfuerzos para

Que yo lograra mi meta

A mi papá

Con cariño, por tus palabras de aliento

Y por tu comprensión en momentos difíciles

A mi hermana Diana

Por tu ayuda y cariño que me hicieron ver las cosas de una

manera más fácil.

A Daffy:

Por tu interés en que yo saliera adelante

Y por el apoyo que a cada momento me brindas.

A Melissa:

Con mucho amor al angelito más pequeño de mi familia.

REFORMA A LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES EVENTUALES

INDICE

INTRODUCCIÓN.....I

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. *Conceptos fundamentales*.....1

1.1.1 *Trabajo*.....1

1.1.2 *Trabajador*.....3

1.1.3 *Trabajador eventual*.....7

1.1.4 *Burocracia*.....8

1.1.5 *Patrón*.....10

1.1.6 *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado*.....12

1.1.7 *Relación de Trabajo*.....16

1.1.8 *Derecho del Trabajo*.....18

1.1.9 *Derecho Burocrático*.....22

1.1.10 *Derecho Social*.....24

1.1.11 *Seguridad Social*.....26

CAPITULO SEGUNDO

MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SOCIALES

2.1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 apartado B*.....30

2.2. *Ley Federal del Trabajo*.....39

2.3. *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional*.....50

2.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.....	61
2.5. Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.....	64

CAPITULO TERCERO

RELACION DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

3.1. Capacidad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado para contratar trabajadores.....	68
3.2. Responsabilidad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado como patrón.....	70
3.3. Clasificación de los trabajadores al servicio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.....	73
3.4. Relación de trabajo entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y sus trabajadores.....	78
3.4.1. Nombramiento de los trabajadores de base.....	81
3.4.2. Trabajadores eventuales al servicio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.....	84

CAPITULO CUARTO

REFORMA PROPUESTA PARA LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES EVENTUALES.

4.1. Necesidad de reformar la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado en beneficio de sus trabajadores eventuales.....	87
4.2. Reforma propuesta para la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.....	93

CONCLUSIONES.....97

BIBLIOGRAFÍA.....100

AGRADEZCO:

A DIOS

*Roca de mi fortaleza y luz que me guía cada
día*

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón.

*Por darme la oportunidad de tener una profesión y tener el privilegio de
formar parte de ella.*

A mi asesor Lic. David Jiménez Carrillo

*Por su gran labor para la culminación del presente trabajo y por
su gran paciencia*

A mis examinadores

*Con respeto y admiración por la gran tarea de transmitir sabiduría y
conocimientos.*

A mis profesores

*Con cariño a todos los profesores que formaron parte de mi
historia universitaria, por compartirme lo mas valioso que
tienen, sus enseñanzas y su tiempo.*

DEDICADA A:

Mi mamá

*Con amor respeto y admiración;
Gracias por todos tus esfuerzos para
Que yo lograra mi meta*

A mi papá

*Con cariño, por tus palabras de aliento
Y por tu comprensión en momentos difíciles*

A mi hermana Diana

*Por tu ayuda y cariño que me hicieron ver las cosas de una
manera más fácil.*

A Daffy:

*Por tu interés en que yo saliera adelante
Y por el apoyo que a cada momento me brindas.*

A Melissa:

Con mucho amor al angelito más pequeño de mi familia.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las múltiples funciones que tiene que cumplir el Estado, está la de brindar seguridad social a sus habitantes, dentro de este rubro encontramos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), auxiliando en esta gran tarea, para ello el ISSSTE requiere de personal adecuado y capaz para el debido cumplimiento y atención de la población afiliada, por lo que le resulta el elemento humano totalmente indispensable.

Resulta ser que en ocasiones por la gran carga de trabajo y/o por falta de personal el ISSSTE se ve en la necesidad de utilizar el servicio de otro tipo de trabajadores, emplear trabajadores externos que no son de base. A pesar de que este tipo de contratación es muy frecuente ya que es la forma a través de la cual el Instituto se allega de trabajadores y que se ha practicado durante muchos años, esta relación de trabajo no se ha llevado a cabo de manera justa y equitativa entre las partes trabajador, ha sido llena de injusticias, de falta de aplicación legal, trabajadores que no tienen todos sus derechos laborales y sociales como cualquier otro trabajador, trabajadores que laboran por años y terminan retirándose por desesperación al darse cuenta que no tienen ningún futuro conveniente en la Institución.

Hay que recordar a esas autoridades lo que nos dice la Ley en cuanto a prestaciones sociales y justicia laboral, es por ello que de dicha situación ha surgido la motivación para realizar el presente trabajo de investigación, con el fin de dar una propuesta de la manera en como podrían regularse dichas relaciones laborales y poner fin a la facultad que se han atribuido los titulares de las dependencias del ISSSTE para despedir libremente de sus empleos a los trabajadores eventuales por el solo hecho de no contar con seis meses de antigüedad en el empleo, aun que subsista la causa que le dio origen a la relación de trabajo.

Como premisas básicas para lograrlo se analizan los conceptos de trabajador, patrón, ISSSTE, relación de trabajo, análisis a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la Ley del Instituto y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y las Condiciones Generales de Trabajo de dicho Instituto, análisis de la situación laboral actual de los trabajadores eventuales contratados por el ISSSTE para concluir con la reforma propuesta buscando el equilibrio y la justicia laboral en beneficio de los trabajadores eventuales del Instituto.

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A lo largo del presente trabajo se abordara el tema de los trabajadores eventuales del Instituto de la Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, y resulta que hay términos que se estarán ocupando todo el tiempo, es así que estas palabras “clave” para el desarrollo de esta tema viene siendo los conceptos fundamentales de ahí la importancia de tenerlos lo mejor definido y entendidos posible, por ello se le ha dedicado un apartado a cada uno de estos conceptos.

1.1.1. TRABAJO

Es punto de partida para este tema que se va a desarrollar, tener una definición clara de lo que es el trabajo pues es de ahí de donde se deriva la problemática que estaremos tratando a lo largo de la presente tesis.

Se habla de lo que debe entenderse por trabajo para fines de derecho, por lo general, se llegará a la conclusión de que el término trabajo en su acepción corriente significa una ocupación, actividad o esfuerzo ya sea material o intelectual, es así que todos tenemos la idea aproximada de lo que es el trabajo, lo consideramos como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la

consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española en algunas acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la riqueza”.

De estos conceptos podemos obtener las siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina que tiende a la obtención de un provecho, el trabajo tiende a la producción de la riqueza.

Definido lo anterior podemos suponer que el trabajo puede ser realizado por cualquier persona de cualquier sexo, incluso de cualquier edad, pero para efectos de Derecho del Trabajo solo será importante una determinada forma en que el trabajo se preste, o sea el trabajo efectuado en situación de dependencia o subordinación por mas difícil que en ciertos casos específicos sea la determinación de esa dependencia, siendo esta dependencia no un síntoma de un sistema economicosocial determinado, sino que es condición previa de la aplicación de las normas del derecho del trabajo.

Bajo esa tesitura se contempla al trabajo en la Ley Federal del Trabajo en vigor, la cual nos dice que debe entenderse por trabajo estableciendo lo siguiente: “.....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”.

Atento a lo anterior, podemos destacar que el trabajo solo puede ser realizado por un ser humano sea hombre o sea mujer es lo mismo, que el trabajo no es solamente el que se realiza con esfuerzo físico el que implica la movilidad del cuerpo de una persona para crear algo o transformar materias primas, sino también el esfuerzo mental que realizan los trabajadores para cumplir con las tareas encomendadas de acuerdo al trabajo que presten y a las actividades realizadas.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Si estudiamos la vida económica tal y como es a nuestro alrededor vemos que consiste en que los hombres trabajan para satisfacer sus necesidades, cada trabajo tiende hacia un producto y cada necesidad hacia su satisfacción, son de hecho las dos series de causas en las cuales se realiza la vida económica, el ideal del derecho patrimonial se alcanzará si la organización jurídica consiguen que cada obrero obtuviese el producto íntegro de su trabajo y cada necesidad su plena satisfacción hasta donde lo permitan los medios existentes.

A manera de conclusión se puede decir que el trabajo es un aspecto realmente importante dentro de la vida del ser humano y por consiguiente de la sociedad puesto que el trabajo es la manera o la forma en que los individuos pueden superarse no solo intelectualmente muchas veces, sino también económicamente siendo éste el motivo primordial por el cual un individuo además de poner en práctica sus habilidades y conocimientos adquiridos, encuentra en el trabajo un modo de subsistencia y es la forma en que la sociedad y todo un país funciona.

El trabajo tan importante es, que está considerado como un derecho social, en nuestra Carta Magna en el artículo 123 , se estipula: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley”, y por tanto no

puede impedírsele el trabajo a nadie de conformidad con el artículo 5º del ordenamiento antes citado que dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”.

1.1.2. TRABAJADOR

El trabajador surge en el mismo momento en que existe el trabajo, una actividad a realizar cualquiera que sea ésta, ya que el trabajador es el individuo que llevará a cabo esas tareas, siendo así que se convierte en un prestador de servicios realizando así las funciones encomendadas; en el momento que una persona física comienza a prestar sus servicios a favor de otra se convierte en un trabajador de esta última y por consiguiente va a adquirir derechos y obligaciones, por consiguiente se le da el nombre de trabajador a la persona que realiza funciones en beneficio y por mandato de otra persona ya sea ésta última física o moral.

El Maestro Néstor De Buen, en su obra *Derecho del Trabajo* comenta: “la cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras, partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían precisamente a los obreros”, pero aclara “en realidad la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación”.¹

“El concepto de trabajador se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales”².

¹ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 2002, pág.488.

² DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, S.A, México 1985, pág 28.

Es la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la que nos ofrece el concepto de trabajador al señalar en su artículo 8º:

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

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

De este concepto se desprende que el trabajador siempre será una persona física exclusivamente; que la persona que se beneficia con el trabajo no solo es física sino que también puede tratarse de una persona moral; que el servicio que desempeña el trabajador sea en forma personal quiere decir que el trabajo sea realizado por el trabajador mismo no pudiéndolo realizar por medio de otra persona y debe ser de manera subordinada, esto es bajo las órdenes del patrón.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, en su artículo 3º también nos habla de lo que se debe entender por trabajador y dice: “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expreso o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

El trabajador es la persona física y está considerada como sujeto del Derecho del Trabajo, sin importar su sexo ya que en la actualidad ante la ley el hombre y la mujer son iguales y puede ser definido como “el individuo que personalmente presta trabajo contra remuneración a otro (empleador o patrono), mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica

dependencia en el sentido específico laboral (de reconocer el trabajador el derecho de dirección del empleador)³.

Cabe señalar que para que una persona sea considerada como trabajador, no es necesario que la prestación del trabajo sea siempre profesional o habitual, una persona puede ser trabajador prestando sus servicios sólo transitoriamente o accidentalmente o sin que los servicios prestados sean relativos a su profesión. Resulta de ello que tampoco es requisito esencial la continuidad o la permanencia de los servicios, como no lo es la exclusividad de la prestación a favor de un solo empleador.

De acuerdo a nuestro sistema normativo existen varios tipos de trabajadores, de la lectura del artículo 123 constitucional se destacan dos grandes divisiones de trabajadores, en primer lugar están los contemplados en el apartado A de dicho precepto constitucional y se nos habla de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo trabajador que esté regulado mediante un contrato de trabajo; y en segundo lugar tenemos que la fracción B del mismo ordenamiento contempla un grupo de trabajadores que conocemos con el nombre de burócratas y que son los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, los cuales en este momento no estudiaremos por ser materia de los siguientes capítulos

En conclusión el trabajador es la persona física que entra en una relación de dependencia con otra (empleador patrón) poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con el único fin de obtener una remuneración justa y tener la posibilidad de tener desarrollo personal.

³ KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Volumen I, 4ª edición, Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, 1987, pág. 116.

La Ley Federal del Trabajo da la normatividad bajo la cual deben estar los trabajadores en general, más aparte nos menciona otro tipo de trabajadores en su capítulo sexto, los cuales son considerados por la ley como trabajadores especiales y son los siguientes:

- 1.- Trabajadores de confianza
- 2.- Trabajadores de los buques
- 3.- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
- 4.- Trabajo ferrocarrilero
- 5.- Trabajo de autotransportes
- 6.- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- 7.- Trabajo del campo
- 8.- Agentes de comercio y otros semejantes
- 9.- Deportistas profesionales
- 10.- Trabajadores, actores y músicos
- 11.- Trabajo a domicilio
- 12.- Trabajadores domésticos
- 13.- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos Análogos
- 14.- Industria familiar
- 15.- Trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento de una especialidad
- 16.- Trabajo de las Universidades e Instituciones de educación Superior Autónomas por ley.

Al respecto la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional clasifica a los trabajadores de la siguiente manera: “Artículo 4º.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base”.

Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV del apartado B, del artículo 123 constitucional solamente en la ley se puede determinar que cargos o empleos se deben considerar de confianza, por tanto para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se establezca por disposición legal, por lo que tendremos que remitirnos a la Ley Federal del Trabajo que dice en su artículo 9º “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Y los trabajadores de base será, los no incluidos como de base y que por ello sean inamovibles, de conformidad con el artículo 6º de la ley en comento.

1.1.3. TRABAJADOR EVENTUAL

En el presente trabajo se le ha dado al trabajador eventual un pequeño apartado por el motivo de que es importante tener bien ubicado este tipo de trabajador puesto que es la materia que le da origen a la propuesta de reforma de ley que se plantea en el mismo.

Al hablar de trabajador eventual debe entenderse como aquel trabajador que ha sido contratado solo por un tiempo determinado, para realizar una tarea específica y determinada, no se trata de un trabajador con un empleo estable y fijo, sino por el contrario es contratado como la palabra misma lo indica “eventualmente” mientras subsiste la causa que da origen a su relación de trabajo entre éste y el patrón. De conformidad con el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo el

señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

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

Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional en su artículo 12 dice que los trabajadores prestan sus servicios en virtud de un nombramiento o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, por obra determinada o por tiempo fijo

En el caso del ISSSTE tiene innumerables trabajadores eventuales a su servicio, los cuales por el hecho de trabajar subordinadamente para el Instituto adquieren la categoría de trabajador sin importar que no sean de base, no hay que olvidar que aunque su trabajo es por determinado tiempo figuran en las listas de los trabajadores eventuales motivo suficiente por el cual deben de considerárseles como trabajadores con todo lo que esta palabra significa.

1.1.4. BUROCRACIA

No se puede dejar de dar una breve explicación de lo que es la burocracia, ya que este tema es de suma importancia para los apartados siguientes, y es así que comenzaremos por dar un panorama general.

“El término burocracia del cual deriva del término “burocrático”, en estricto sentido no existe jurídicamente hablando, y se trata de un término “importado” de la

sociología; proviene del francés “bureaucratie”, que quiere decir el conjunto de empleados que sirven al Estado”.⁴

Podemos considerar a la burocracia como el conjunto de trabajadores que tienen como empleador al Estado, que sirven a éste y realizan determinadas actividades que por Ley le corresponden al mismo.

El Estado constituye una asociación que tiene a su cargo cumplir con ciertas funciones específicas. Las cuales debe de cubrir satisfactoriamente, es así que la burocracia es una forma de estructura social formal que se encuentra en el gobierno y que ha ido en aumento en la medida en que han ido en crecimiento las funciones educativas, sanitarias, económicas, sociales, recreativas, etc, que demanda la sociedad, es de esa forma que la burocracia ha llegado a ser una institución social de enorme importancia.

Tenemos entonces que la burocracia está compuesta por los empleados técnicos y habilitados que atienden y mantienen la actividad estatal. En virtud de que el Estado es una persona moral, por consiguiente tiene que contratar personas físicas para poner a funcionar el capital e invertirlo en realizar su trabajo, y todas esas personas físicas son conocidas como burócratas.

Dentro de la burocracia existen puntos esenciales que la caracterizan, entre ellos podemos mencionar:

- Cargos o empleos cuidadosamente definidos.- Las condiciones de todo cargo en una jerarquía burocrática, las tareas atribuidas al que las desempeña y las relaciones formales que este mantiene con superiores y subordinados están

⁴ REYNOSO CATILLO, Carlos. *Curso de Derecho Burocrático*. Editorial Porrúa, México 1999, p.14.

clara y explícitamente definidos, todos los cargos existen desde el principio independientemente de quienes los ocupan, los papeles burocráticos están establecidos formalmente y pueden ser desempeñados por cualquier persona que reúna los requisitos adecuados.

- Existe un orden jerárquico con autoridad y responsabilidades completamente delimitadas, ya que los cargos están usualmente integrados dentro de un orden jerárquico.

- Selección de personal puesto que los cargos burocráticos son cubiertos en principio por personas que han demostrado su competencia para llevar a cabo las tareas exigidas.

- Tienen un conjunto de reglas y reglamentos que rigen los actos oficiales de los funcionarios. La existencia y la aplicación de estas reglas explican las frecuentes quejas sobre la rutina burocrática, pero es lógico que sin ellas habría confusión e ineficacia en cualquier gran organización.

- Por último existe un aspecto fundamental y ciertamente muy característico de la burocracia que es que los trabajadores (burócratas) tienen seguridad en el cargo y posibilidad de carrera gracias a la promoción en la jerarquía, esta seguridad los hace menos susceptibles a las presiones ajenas y se estimula su eficiencia ofreciéndoles posibilidades de mejoramiento dentro de la jerarquía.

1.1.5. PATRON

Es común que los trabajadores le llamen patrón al dueño del establecimiento donde prestan sus servicios, ya que casi siempre esto resulta ser cierto. Generalmente se denomina patrón a aquella persona que contando ya sea con materia prima, con herramienta de trabajo o ambas, tiene a su cargo personas físicas (trabajadores) que realizan el trabajo que haya designado la persona a la cual se encuentran subordinadas es decir, patrón.

“El empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”.⁵

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, por patrón debe entenderse lo siguiente:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos”.

De la definición anterior se desprende que el patrón puede ser una persona física o moral, ya que la legislación laboral no hace distinción alguna, pudiendo ser ésta una sociedad civil o mercantil, porque lo que interesa es recibir un servicio de manera subordinada, entonces el elemento esencial de la persona patrón, para que éste en realidad lo sea, es el que necesariamente tiene que estar utilizando el trabajo de otra(s) persona(s), las cuales se encuentran sujetas a éste en virtud de una existente relación laboral, aún que no haya contrato de trabajo, pues la mera existencia de dicha relación de trabajo, presupone que el trabajador esta prestando sus servicios en beneficio de otro, o sea del patrón.

⁵ DE POZZO, Juan, Manuel. *Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*. Tomo I, Editorial Buenos Aires, 1961, p.150.

Así como hemos mencionado que el trabajador tiene que prestar sus servicios al patrón, una de las obligaciones primordiales del patrón será el de retribuirle al trabajador por sus servicios y otorgarle seguridad social.

Sánchez Alvarado define al patrón como “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”⁶.

En consecuencia a los razonamientos expuestos diremos que patrón es la persona física o moral que dirige la actividad laboral, ya sea de un individuo o de un grupo de ellos que trabajan en su beneficio mediante retribución.

Ahora bien existe una persona moral muy importante la cual en diversas circunstancias tiene la calidad de patrón y es el Estado. De conformidad con lo establecido en la Constitución Política para los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el Estado Mexicano se integra por el Estado Federal y los Estados miembros ambos con la calidad de patronos frente a los trabajadores. El carácter jurídico del Estado patrón, por lo que se refiere a los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales, se tipifica expresamente en el apartado B del artículo 123 de dicho ordenamiento legal y sus relaciones están regidas por ese apartado y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.1.6. INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

En la organización administrativa del trabajo, el Estado conforme a nuestra Constitución Política, es persona de derecho público con funciones públicas y

⁶ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Volumen I, México 1967, pág 299.

sociales que le encomiendan las leyes fundamentales y reglamentarias de carácter político y social, dentro de esa administración ejerce funciones públicas y sociales que han sido ya delimitadas, de manera que la descentralización administrativa pública opera mediante la facultad del Estado, como persona jurídica de Derecho Público, para transmitir a organismos diversos de los estatales funciones de servicios públicos y sociales, ya que es función del Estado a través del Poder Legislativo, dictar leyes en relación con dichos servicios y crear organismos descentralizados del poder público y del social y que por lo mismo tiene el carácter de autoridades como instituciones descentralizadas de ambos poderes, con funciones ejecutivas y fiscales, aunque las propias leyes reservan al Poder Ejecutivo Federal facultades de mando en relación a dichas instituciones.

Atento a lo anterior, por lo que respecta a la descentralización de institutos de servicio social, surge el ISSSTE como un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios de conformidad con el artículo 4º de la Ley de dicho Instituto; el cual fue creado por la Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959 y modificada para crear el fondo de la vivienda operado por el Instituto , el 28 de diciembre de 1972. Esta reforma fue precedida por la del inciso “f” de la fracción XI y la REFORMA al párrafo segundo de la fracción XIII, apartado B del artículo 123 constitucional, promulgada el 10 de noviembre de 1958.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, tuvo como antecedente la Dirección de Pensiones Civiles, establecida el 12 de agosto de 1925, la que solo proporcionaba a los empleados públicos la jubilación, los protegía durante la vejez y les otorgaba préstamos a corto plazo e hipotecarios. Estas prestaciones correspondían al texto original de la fracción XXIX, apartado A) del artículo 123 constitucional que consideraba de utilidad pública “el establecimiento de cajas de seguros populares”.

El 16 de septiembre de 1929, se modificó ese precepto obligándose el gobierno a expedir la Ley del Seguro Social. El 27 de septiembre de 1938 el presidente Lázaro Cárdenas puso en vigor el Estatuto Jurídico que rigió las relaciones entre los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y los Gobiernos de los Estados y Territorios Federales, modificado el 17 de abril de 1941 y fue elevado a la categoría de norma constitucional el 21 de noviembre de 1962 por el presidente Adolfo López Mateos, al incorporar como apartado B) el artículo 123 constitucional. La fracción XI de este apartado y la Ley del Instituto le confieren un carácter integral al régimen tutelar de los servicios públicos”.⁷

Es así que el ISSSTE, es un órgano de previsión social por disposición expresa del artículo 123 constitucional, es un Instituto de carácter social creado para prestar sus servicios exclusivamente a los trabajadores y beneficiarios afiliados a el, de manera que ninguna otra persona que no pertenezca a esta clase social tienen derecho a los servicios que imparten dicho Instituto. Precisamente la consignación de normas sociales en el artículo 123 constitucional da origen a los Institutos de previsión social y en nuestro tema específico en el mencionado artículo en su apartado B) se contempla el derecho de previsión social para la seguridad social de la burocracia.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, es un órgano descentralizado del poder social y cuyos servicios de previsión social se les imparte a los trabajadores del Estado Federal, tanto de base como de confianza.

⁷ RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. *Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial PAC, S.A. de C.V., México 1986, pág. 51.

Muy brevemente, vale la pena recordar que el esquema de los regímenes generales de seguridad social en México está integrado básicamente por tres pilares que serían la Ley del Seguro Social aplicable a los trabajadores del sector privado y a ciertas categorías específicas de trabajadores, la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado que tiene una competencia, en estricto sentido para los trabajadores del Estado, y en tercer lugar la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas aplicable para los miembros del ejército.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, apoyándonos en el Maestro Santiago Barajas, tiene las siguientes funciones:

1.- Otorgar y administrar los diversos servicios a su cargo

2.- Vigilar la concentración de las cuotas, aportaciones y demás recursos de que pueda disponer la institución (la mayor parte de los ingresos los aporta el Estado y en una tercera parte los trabajadores a su servicio).

3.- Satisfacer las prestaciones a su cargo, así como cubrir todos los gastos que originen sus servicios.

4.- Otorgar jubilaciones y pensiones en la forma, cantidad y medida que lo dispongan las leyes propias de los trabajadores al servicio del Estado y siempre que los interesados hayan satisfecho los requisitos de ley para ello.

5.- Realizar los actos jurídicos que exija el servicio.

6.- Establecer prestaciones y servicios sociales y enfermedad temporal, así como otorgar subsidios para impedimentos físicos o psíquicos o por enfermedad o reposo derivados de un tratamiento médico.

7.- Organizar a sus dependencias fijando para cada una su estructura y funcionamiento, vigilar el estricto cumplimiento de sus funciones y atender a los empleados en sus solicitudes para orientarlos en el mejor empleo de los servicios.

8.- Expedir los reglamentos internos necesarios para una completa y eficaz prestación de los servicios, así como los manuales de administración y reglamentos de condiciones de trabajo generales y particulares para hospitales y clínicas.

9.- Difundir entre las personas incorporadas a sus servicios los conocimientos y prácticas de previsión social que ayuden al mejor desempeño de sus funciones.⁸

De conformidad con el artículo 150 de la Ley del ISSSTE, el Instituto tendrá las siguientes funciones:

- I. Cumplir con los programas aprobados para otorgar las prestaciones y servicios a su cargo;
- II. Otorgar jubilaciones y pensiones;
- III. Determinar, vigilar y cobrar el importe de las cuotas y aportaciones, así como de los demás recursos del Instituto;
- IV. Invertir los fondos y reservas de acuerdo con las disposiciones de esta Ley;
- V. Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus fines;
- VI. Establecer la estructura y funcionamiento de sus unidades administrativas;

⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1985, pp. 231-233.

VII. Administrar las prestaciones y servicios sociales, así como desarrollar las promociones señaladas en las fracciones XI, XII, XVII, XVIII y XIX del artículo 3º de esta Ley;

VIII. Difundir conocimientos y prácticas de previsión social;

IX. Expedir los reglamentos para la debida prestación de sus servicios y de organización interna;

X. Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiera el servicio; y

XI. Las demás funciones que le confieran esta Ley y sus Reglamentos.

Entre las prestaciones se encuentran; el seguro de enfermedades profesionales y no profesionales, servicio de reeducación para inválidos, arrendamiento para habitaciones propiedad de la Institución, otorgamiento de créditos para la adquisición en propiedad, de casas o departamentos, o la adquisición de terrenos para la construcción de habitaciones, préstamos hipotecarios a corto plazo y pago de jubilaciones e indemnizaciones globales.

1.1.7. RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo se puede definir como aquella situación objetiva que sin revestir las formalidades de un contrato, permitirían atribuirle efectos jurídicos y sobre todo derechos a la prestación de un trabajo personal y subordinado, el maestro de la Cueva lo expresaba diciendo “que el Derecho es regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes en las relaciones humanas, pasaba sobre el principio de que el contrato basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que serían sustituidas por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación

de un trabajo la fuerza suficiente para crear aun en contra de la voluntad de los empresarios derechos y obligaciones”.

De esta manera contrato y relación de trabajo serían considerados desde la segunda mitad del siglo XX, las dos formas reconocidas por la ley, por medio de las cuales se podía relacionar un trabajador y un patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define la relación laboral de la forma siguiente: “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”.

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar un servicio, a diferencia del contrato individual del trabajo que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, esta prestación de servicios es el hecho mismo de trabajar en beneficio de un patrón, mediante actos concretos de ejecución de labores, naciendo precisamente así la relación de trabajo, es por ello que cuando la persona comienza a laborar surgen los derechos y obligaciones para el patrón y el trabajador.

Mario de la Cueva define: “Que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo”.⁹

“La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado que forman unidades, las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión, después de hacerlo su voluntad

⁹ DE LA CUEVA , Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, 4ª edición, Editorial Porrúa, México 1990, p.457.

resulta intrascendente y los efectos de la relación se producen de manera automática”.¹⁰

En relación al trabajo burocrático, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional en su artículo 2º dice: “Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio...”. Este artículo nos habla de la relación jurídica del trabajo burocrático el cual se asemeja bastante a la relación laboral, la diferencia está en la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud de nombramiento o por aparecer en las listas de raya.

No se debe olvidar que de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral tiene elementos propios que son por una parte el trabajador y el patrón y por otra parte se tiene la prestación de un trabajo, elementos a los cuales nos hemos referido con anterioridad.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo dice “Se presume la existencia de contrato y de la relación de trabajo entre el que preste un trabajo personal y el que lo recibe”. Es notorio como este concepto beneficia a los trabajadores ya que a pesar de que no existe contrato por escrito, en el que constan las condiciones de trabajo, los trabajadores están protegidos, ya que la falta de dichas condiciones no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 de la misma ley.

1.1.8. DERECHO DEL TRABAJO

¹⁰ BRISEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México 1985, p.115.

De la lectura del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, podrá surgir la idea de la función de Derecho del Trabajo, es principalmente la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe de prestar el servicio, pero no es solo eso, los valores que tiene en consideración no son solo económicos.

Se trata entonces de una disciplina que va mas allá de la sola prestación del trabajo; le interesa el hombre como merecedor de protección, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción, procura la seguridad social, que intenta la protección integral del trabajador, defendiendo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio , en lo posible a sus nefastas consecuencias, cuando se realizan.

El Derecho Laboral establece además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación a la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no es solo un derecho regulador, sino también un derecho tutelar.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de las prestaciones libres, subordinadas y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹¹

¹¹ DE BUEN L., Néstor. *Ob.cit.*.p. 138.

“El artículo 123 da vida y expresión jurídica al Derecho del Trabajo, en función protectora y reivindicatoria de los trabajadores exclusivamente. El Derecho del Trabajo es derecho de lucha contra el capital o patrimonio burgués.”¹²

Por lo tanto se puede considerar al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de sus fines al tiempo que regula las relaciones que surgen a causa de la realización del trabajo. La fuente de esta definición como ya se dijo es la propia teoría jurídica y social del artículo 123, la supresión de la explotación del hombre por el hombre. Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores son los únicos objetivos del Derecho Laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

Alfredo Sánchez Alvarado dice que “Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.¹³

Después de consultar a varios de los doctrinarios mas distinguidos en materia de Derecho del Trabajo, se encuentra que éste tiene características muy propias como lo son:

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuestro Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, Tomo I, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 1979, p.16.

¹³ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob.cit. p 31.

- El ser un derecho de la clase trabajadora, porque sus disposiciones tienen por objeto establecer solo beneficios para los trabajadores, “se trata de un derecho de una clase social frente a otra”.¹⁴

- Es un derecho protector de la clase trabajadora, porque en la mayor parte de los casos el trabajador enfrenta sus pobres fuerzas de individuo y su estado de necesidad a la condición siempre infinitamente superior del patrón. Si las normas no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores trabajarían más allá de los límites de sus capacidades físicas, con salarios aun más bajos que los salarios mínimos sin descansos semanales ni vacaciones, ni atención médica ni nada.

Es por ello que el Derecho del trabajo ante la indiscutible diferencia de las partes, crea todo un sistema de mínimos y de máximos; siempre a favor de los trabajadores y lleva su espíritu protector al grado de que amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifica de pleno renuncias que éste haga valer, (fracción XXVII inciso A del artículo 1213 constitucional y el artículo 5 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo)

- El Derecho del trabajo es considerado como un Derecho en expansión porque a medida que surgen varias relaciones de trabajo no contempladas en la Ley que rige la materia, se va ampliando el horizonte de dicha disciplina, con el tiempo se van incluyendo en su ámbito de regulación y así tenemos que van incorporándose más disposiciones e la Ley para ser reguladas.

- Una nota realmente importante es que el Derecho de Trabajo se contempla como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, éste principio es muy claro ya que las prestaciones señaladas son el punto de partida,

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1989, p.87.

arriba de ellas todo por debajo de ellas nada, por lo tanto el Derecho del Trabajo se va a encargar de vigilar que dichas garantías se cumplan.

- Es un Derecho reivindicatorio, ésta teoría dice que la finalidad del artículo 123 consiste en la protección a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción y otro aspecto trascendental es que no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora.

Las razones anteriores aunadas a las definiciones citadas ayudan a formular el siguiente concepto de Derecho del Trabajo:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que existen para proteger y hacer valer en el caso de que sean pasados por alto, los derechos de los trabajadores establecen condiciones de trabajo frente al sector contratante de sus servicios, y con la finalidad de limitar el abuso hacia el sector contratado ya sea de manera individual o colectiva mediante la aplicación de dichas normas ante las instituciones que la misma ley contempla con el objetivo de llevar a cabo la justicia social, siendo este Derecho el medio con el que cuentan los trabajadores para defenderse ante los abusos del patrón fijando los beneficios mínimos que le corresponde por la prestación de sus servicios.

Al estudiar la legislación del Trabajo y mas aún al aplicarla, debe recordarse que ella como expresión de la voluntad del legislador, solamente contiene el mínimo de derechos que coercitivamente deben dar los patrones particulares y el Estado-patrono a sus trabajadores, cabe señalar que la Ley no obliga a más para con los trabajadores, por ello el que sea calificada de un mínimo, de un reconocimiento en el menor grado, de ahí para arriba toda convención, toda estipulación, toda garantía

que favorezca el trabajo o que beneficie patrimonialmente a los trabajadores es aceptable y debe ser aceptada.

1.1.9. DERECHO BUROCRATICO

El Derecho Burocrático nace como un desprendimiento, aunque no total, del derecho del trabajo, puesto que de éste toma sus principios fundamentales y lo que hace es encuadrarlos al tipo de trabajadores para las cuales se aplica, es decir los trabajadores al servicio del Estado, es así que podemos considerar a la burocracia como el conjunto de trabajadores que tienen como empleador al Estado, considerando al Derecho Burocrático como un conjunto de normas jurídicas que pretenden regular tal relación.

Hay autores que manifiestan que los primeros esbozos del Derecho Burocrático en México pueden identificarse desde la Constitución de Apatzingán de 1814, en donde se establecía la responsabilidad de los servidores públicos mediante el denominado “Juicio de residencia” a los titulares de los ministerios, diputados y miembros del “Supremo Gobierno”, pasando más tarde por disposiciones de la Constitución de 1824 donde también se establecieron reglas sobre responsabilidades del Presidente y el Vicepresidente de la Federación, disposiciones semejantes se incluirían posteriormente en 1836 y en las Bases Orgánicas de la República de 1842.

La Ley de noviembre de 1870 (Ley Juárez) se ocupó de los delitos, las faltas y las omisiones oficiales de los altos funcionarios de la Federación. Con Porfirio Díaz en 1896 existirían también disposiciones sobre la participación de los servidores públicos, siendo en particular estas últimas disposiciones algunos de los

primeros intentos de lo que hacia finales del siglo XX integran el sistema de responsabilidades de los servidores públicos.¹⁵

En el año de 1960 bajo la presidencia de Adolfo López Mateos se promovió la modificación del artículo 123, misma que culminaría con su publicación y aplicación a partir de 1963. Así esta modificación constitucional daría sustentos en los años siguientes, primero a la expedición de la Ley Burocrática, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional y de manera general al Derecho Burocrático en México.¹⁶

El empleo en el sector público, ha sido representado como el instrumento clave a partir del cual se podrá desarrollar un país, implementando de ésta manera políticas de empleo intensivo por parte del Estado, se puede considerar al empleo público como uno de los mecanismos básicos para eliminar no solo el desempleo sino también como parte de una estrategia de desarrollo económico.

Este tipo de estrategias trascendió a otros sectores de la sociedad, como el educativo en donde las instituciones masificarían sus matrículas para establecer el mercado del trabajo burocrático. Este desarrollo y fortalecimiento del Estado empleador, fue creando la necesidad de desarrollar una normatividad que permitiera contar con reglas claras entre el Estado y sus empleados. Las circunstancias e ideologías situaron al Estado como gran empleador, permitiendo así hablar de la burocracia, como una clase con características y derechos específicos, tales como la estabilidad absoluta en el empleo, situación orgullosamente distintiva de los servidores públicos y con ella todo un régimen legal específico dejando al Derecho Burocrático la tarea de velar por los intereses de ese numeroso grupo de individuos.

¹⁵ LOPEL Rosado, Diego. *La Burocracia en México*. SECOFI, México 1980, p. 38.

¹⁶ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Ob.cit.pp. 42 y 43.

1.1.10. DERECHO SOCIAL

El Derecho Social es importante, porque es la base de todas las leyes que protegen a las personas y en consecuencia la integra a una sociedad. Al respecto el autor Alberto Trueba Urbina menciona que “los antecedentes del derecho Social se basan en las disposiciones o reglas compiladas en las Leyes de Indias, normas que se dirigían para proteger a los aborígenes en relación al buen trato y estatutos protectores del trabajo humano”.¹⁷

Así mismo menciona que el Derecho Social es el derecho de los débiles y el artículo 123 constitucional es un derecho de los trabajadores y de la clase obrera, termina diciendo “El Derecho Social es algo más que una norma proteccionista o niveladora, es expresión de justicia social que reivindica”¹⁸ y nos da la siguiente definición:

“El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.¹⁹

Por otro lado tenemos la definición de Francisco González Díaz Lombardo, quien dice: “El Derecho Social es como una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos mediante la justicia social.”²⁰

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 6ª edición, Editorial Porrúa, México 1980, p. 139.

¹⁸ Idem, p. 149.

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob.cit. p.155.

²⁰ GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. *El Derecho Social Integral*, 2ª edición, Textos Universitarios/ UNAM, México, 1978, p. 51.

Entonces tenemos que el derecho Social surge como un conjunto de normas totalmente independientes a las que contiene el derecho público y el derecho privado, se encuentra como una tercera categoría que contiene normas encaminadas a proteger a los más débiles de una sociedad, persigue el equilibrio en las relaciones humanas para llegar al equilibrio de los desiguales, procura la protección de los trabajadores para que alcancen igualdad y un legítimo bienestar social.

Cuando se menciona a los más débiles, o a los económicamente débiles se hace referencia en primerísimo lugar al trabajador, ya que es éste el que por medio del trabajo busca mejorar su nivel de vida y por consiguiente el de su familia, es el que se encuentra sometido a las reglas que el patrón le impone para la realización de sus labores y por otro lado se encuentran los que no siendo trabajadores también son débiles en una sociedad, es decir, los que necesitan protección de algún tipo como son menores de edad que no pueden trabajar, por ejemplo; y en general todos aquellos sujetos a los que se hace extensivos todos los derechos que derivan de la seguridad social.

Cabe hacer mención que el Derecho Social evidentemente, tiene su fundamento en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, puesto que en dicho precepto se comienza diciendo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil....”, siendo el trabajo un derecho social ya que es éste en primer lugar el medio que una persona tiene para subsistir y cubrir sus necesidades y por otro lado la forma de ser útil dentro de la sociedad y así mismo se contempla a lo largo de su texto un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines; y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.

Vemos que el factor común en las definiciones antes citadas, es la protección de los individuos económicamente débiles y también para los que trabajan, para integrarlos a una comunidad y ésta poder ser integrada como un grupo en el Estado y obtener el bienestar común para todas las personas.

A pesar de eso falta socializar el otro de los dos más importantes factores de la producción; el capital, para evitar que el trabajador siga vendiendo su fuerza de trabajo al empresario, ya que es eso lo que hasta el día de hoy ha venido sucediendo a pesar de todas las disposiciones legales existentes, la compraventa de la fuerza de trabajo por consiguiente al efectuarse ésta operación el que constantemente sale ganado es el capitalista y el que irremediamente con suma reiteración ha perdido es el obrero, el jornalero o el asalariado según sea el caso.

En conclusión se dice que la idea del Derecho Social es dar amparo y tratamiento idéntico a todos los que prestan su fuerza de trabajo subordinadamente cualquiera que sea la naturaleza del oficio a que están dedicados, Sólo así cobra sentido pleno un derecho como el Social, que tiene por meta la protección del trabajo asalariado y se le sustrae a la injusticia de tratar en forma discriminatoria a quienes se encuentran sometidos al común denominador de ofrecer su único patrimonio, el trabajo, a la economía de un país, como medio de subsistencia personal y familiar.

1.1.11. SEGURIDAD SOCIAL

La causa y finalidad de todo trabajo realizado por el hombre es la satisfacción de sus necesidades naturales o sociales. Desde tiempos inmemorables a la relación que con ese fin el hombre establecía con la naturaleza, o sus semejantes se le denominó trabajo. Con el paso del tiempo y la aparición del trabajo

asalariado, como nueva forma de satisfacer sus necesidades, una vez alcanzados importantes logros en materia de jornada de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, estabilidad en el empleo; etc., las prestaciones económicas adquieren relieve. A éstas las podemos definir diciendo que son el pago recibido por el trabajador a cambio del esfuerzo desplegado durante la jornada previamente establecida. Dicho pago contempla no solo el salario convenido, sino las ventajas que se pueden traducir en la satisfacción de una necesidad de naturaleza económica.

En nuestro medio los trabajadores al servicio del Estado cuentan en determinadas circunstancias; además del sueldo considerado en los tabuladores respectivos y las prestaciones de seguridad social, con cantidades de dinero por concepto de sobresueldo, horas extras, gratificación anual (aguinaldo), bonos de productividad o actuación, prima por antigüedad, ayuda por renta según proceda, y prima vacacional se dan casi en todos los casos.

“La seguridad social se puede entender como un derecho general de garantías contra los infortunios sociales que alcanzan a todos los seres humanos”.²¹

El fundamento de la previsión social es múltiple, la nueva concepción del Derecho del Trabajo, es un derecho humano, hecho por y para el hombre y su propósito es resolver íntegramente el problema de las necesidades del trabajador, porque la vida en sociedad debe fincarse sobre el trabajo de sus hombres, la sociedad debe exigir de sus hombres que trabajen, pero a cambio de su trabajo, les ha de asegurar el presente y su futuro, al transformarse el Derecho de Trabajo en un puño de garantías sociales en beneficio del trabajador, impuso, como una de sus partes, la previsión social y no por capricho, sino porque la fuente única de donde

²¹ DE FERRARI, Francisco. *Los principios de la Seguridad Social*. 2ª edición, Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1972, p.93.

puede brotar la seguridad del futuro del trabajador es el trabajo mismo, ya que el obrero no tiene más ingresos que el salario, proyectado hacia el futuro por la previsión social.

Tanto la previsión social como la seguridad social se desarrollaron a partir de la consideración de que si el riesgo fenómeno social, es producto de la estructura económica y social imperante y en sus proyecciones afectan no sólo la paz, sino también el bienestar social, entonces evitar los riesgos o al menos atenuar sus estragos, le corresponde a la sociedad a través de los esfuerzos que de manera conjunta aporten todos los miembros de una comunidad. A consecuencia, surgen los seguros sociales, que comienzan a desarrollarse a partir del momento en que el mutualismo, la caridad, la beneficencia y la asistencia pública dejaron prueba plena de su impotencia para proteger al trabajador de los riesgos engendrados por el industrialismo.

Como resultado de ello, se entiende que la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Esta forma de entender la seguridad social no es producto circunstancial, sino el resultado de un movimiento proyectado a través del tiempo, los principios que se hicieron valer señalaron el rumbo en que se debía caminar a fin de que las condiciones de trabajo fueran acordes con la dignidad humana y así mejorar no sólo el nivel sino también el género de vida de la clase trabajadora. Como resultado de estas reivindicaciones, se incorporó a la Constitución de 1917 el Título Sexto relativo al trabajo y a la previsión social que contiene el artículo 123 y el cual viene a significarse en esta materia por cuanto la previsión social es el embrión de la seguridad social.

El Estado a través del poder público que tiene, debe hacerse cargo de los estados de necesidad del hombre, a través de sus órganos de previsión social que prestan los servicios que le corresponde proporcionar al Estado, mediante esos órganos el Estado se encargará de redistribuir la renta nacional en vista de combatir la pobreza, la ignorancia y la enfermedad, con la responsabilidad que tiene de cuidar el decoro y dignidad de la persona humana.

“Es así que la Seguridad Social desde una perspectiva jurídica se le puede considerar como el instrumento estatal específico, protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los trabajadores, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan”.²²

²² ALMANSA PASTOR, José Manuel. *Derecho de la Seguridad Social*. Volumen I, 2ª edición. Editorial Tecnos. Madrid 1927

CAPITULO SEGUNDO

MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y SOCIALES.

Dentro del marco legal de las prestaciones laborales y sociales burocráticas, se encuentran diversas disposiciones legales que hacen mención al tema, la más importante, por ser la fuente de la que surgen otras disposiciones legales es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en base a lo establecido en su artículo 123 surgen las diferentes leyes reguladoras de las relaciones de trabajo, como lo son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las cuales se abordarán para efectos del presente trabajo. Por lo que en este capítulo lo que se hace es un breve estudio al desglosar por rubros lo que cada una de estas leyes contienen, con el objetivo de comprender más fácilmente el tema que se aborda. La Ley Federal del Trabajo aunque no es una ley que rija a la burocracia, es importante saber las prestaciones que contiene para los trabajadores a los cuales se les aplica, ya que la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional establece en su artículo 11 “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”.

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, APARTADO B).

En primerísimo lugar se tiene que mencionar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya que es nuestra Ley máxima.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo nace del artículo 123, en sus propias normas dignificadoras de la persona humana llamada trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria ya que forman parte de un sistema de garantías individuales, los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente económicos y por lo mismo de esencia social.

El artículo 123 al referirse a los sujetos de Derecho del Trabajo, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los municipios porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático. El artículo 123 por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados.

- El apartado A) para trabajadores que constituyen el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general.
- El apartado B) del citado artículo que constituye la norma protectora al trabajo de los trabajadores burocráticos.

JORNADA DE TRABAJO (FRACCIONES I, II Y III)

La fracción I del apartado B) establece el principio de ocho horas como máximo para la jornada diurna y siete para la nocturna, aún cuando en la ley

reglamentaria no existe disposición expresa sobre lo que debe entenderse por jornada de trabajo, la doctrina considera en forma unánime que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Para el caso de que se labore un mayor número de horas extraordinarias de trabajo a las permitidas por la Ley, se debe aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, que dispone que deben ser pagadas con un doscientos por ciento más del salario que corresponda al tiempo extraordinario.

La fracción II establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos con goce de salario íntegro, lo que quiere decir que dicho descanso es solo un mínimo y que, por tanto, es posible ampliarlo a través de la Ley o de las condiciones generales de trabajo. Con esto se persigue brindar al personal al Servicio del Estado, mas tiempo libre a efecto de promover la unidad familiar y, procurar su superación personal a través de cursos de capacitación.

La fracción III configura como un derecho constitucional el derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado a gozar un mínimo de 20 días de vacaciones por año.

Al respecto cabe señalar que el buen uso y disfrute de los periodos vacacionales exigen que se distribuyan adecuadamente, a fin de evitar que la excesiva concentración en los lugares de recreo de como resultado que el descanso anual remunerado pierda su verdadera función que es el de descansar de las agresiones que contra el equilibrio psicofísico del trabajador tienen las tensiones, el ruido y las exigencias del trabajo cotidiano.

SALARIO (FRACCIONES IV, V, VI Y XI)

Los salarios de los trabajadores al servicio del Estado deben ser por lo menos suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como para atender la educación obligatoria de los hijos. De aquí que se determine que en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

De acuerdo con lo dispuesto en el texto vigente de la fracción IV, los salarios de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y los del Distrito Federal deben ser fijados en los supuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante su vigencia. Con el propósito de proteger la percepción del salario, se precisó en la fracción VI que solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al mismo; en los casos previstos por las leyes reglamentarias respectivas.

Dada la importancia que reviste el principio de igualdad jurídica del hombre y la mujer, la fracción V establece que “a trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo”, con lo que se diferencia con lo dispuesto en la fracción VII del apartad A, en que se suprime la palabra nacionalidad.

En materia salarial, de conformidad a lo dispuesto por el inciso c) de la fracción XI, las mujeres durante el embarazo gozan forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido en virtud de la relación de trabajo.

DESIGNACIÓN DE PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ESCALAFÓN (FRACCIONES VII Y VIII).

En materia de designación de personal, la fracción VII del apartado B dispone que éste se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y las aptitudes de los aspirantes, así como la obligación del Estado de organizar escuelas de administración pública que tendrán por objeto procurar la superación del personal a su servicio.

El escalafón es significativo por cuanto representa para los trabajadores el medio a través del cual se pueden obtener puestos de mayor categoría y salario, sin perder los derechos que le confiere la antigüedad en el servicio. El escalafón es una lista de trabajadores al servicio del Estado, en la que constan, además de su nombre, datos relativos a la prestación del servicio, su antigüedad, capacidad y cumplimiento.

La fracción VIII establece que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, las aptitudes y la antigüedad, precisándose que en igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos de su familia.

Como resultado de ello, el primer factor de que se debe tomar en cuenta en materia escalafonaria es el de conocimientos; en la Ley se precisa que se entiende por conocimientos la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

En el caso de que participen varios candidatos con el mismo nivel de conocimientos, se debe atender al siguiente escalón escalafonario, que es la aptitud y que la Ley define como la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

Si después de haber apreciado los dos primeros factores existen dos o más trabajadores en igualdad de conocimientos y de aptitudes, se deberá tomar en cuenta la antigüedad, se precisó en la fracción VIII del apartado B del artículo 123 constitucional que , en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos de familia.

Como resultado de ello en caso de igualdad los factores escalafonarios, se aceptará a aquel que demuestre ser el único que aporte ingresos a la familia y si son dos o más los que se encuentran en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor antigüedad en la dependencia.

La Ley dispone que en cada unidad burocrática se debe de formar una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato de la dependencia, quienes de común acuerdo deberán designar a un arbitro para resolver los casos de empate. Si no se ponen de acuerdo en esta designación, el caso debe ser resuelto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. (FRACCIÓN IX).

La estabilidad en el empleo reviste una importancia destacada ya que es la base de los demás derechos de los trabajadores. En el derecho positivo mexicano, se puede decir que en tanto subsistan las causas o materias que originaran un trabajo, este de subsistir o dicho en otra forma, no se puede dar por concluida una relación de trabajo si no existen causas que justifiquen su disolución. En consecuencia, la duración de las relaciones de trabajo no se encuentran al arbitrio del patrón, sino que esta regulada por la Ley.

El inciso IX contiene diversas disposiciones que tienen por objeto proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal. Las disposiciones de referencia son las siguientes:

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas en los términos que fije la Ley.

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

Los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal al igual que los trabajadores en general, pueden disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo con apego a la garantía individual relativa a la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º constitucional. En cambio, la disolución de las relaciones individuales de trabajo por el estado en su carácter patronal sólo puede decretarse cuando concurra una causa justificada prevista por la Ley.

ASOCIACIÓN PROFESIONAL (FRACCIÓN X).

Se dispone en la fracción X que los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal tendrán el derecho de asociaciones para la defensa de sus intereses comunes.

Cabe señalar que los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado tiene características que los diferencian de los sindicatos formados de los trabajadores de la iniciativa privada, como se explicará cuando se este hablando de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

HUELGA (FRACCIÓN X).

De conformidad a lo dispuesto en la fracción X, se reconoce a los trabajadores al servicio del Estado el derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que otorga el apartado B del artículo 123 constitucional.

Es importante hacer notar que en tanto que en el caso de los trabajadores sujetos al apartado A el objetivo puede ser variado, pero siempre en busca de equilibrio entre las partes de la relación de trabajo, en el caso de los trabajadores del Estado, la huelga solo procede cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que protege el apartado B del artículo 123 constitucional y su objetivo consistirá en reestablecer su observancia.

De los términos empleados tanto por la Constitución como por la Ley se desprende que para que la violación sea considerada “general” debe afectar a la totalidad de los trabajadores de una dependencia y no solo a los trabajadores que laboren en una determinada sección, y que para que sea considerada “sistemática” se requiere que la violación generalizada sea reiterada.

SEGURIDAD SOCIAL (FRACCIÓN XI, INCISOS A AL E).

En este rubro, la Constitución es clara y precisa al señalar como se ha de organizar la seguridad social, y al respecto dice:

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

b) En caso de accidente o enfermedad se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada, aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

MATERIA HABITACIONAL (FRACCIÓN XI, INCISO F).

En materia habitacional, la fracción XI inciso f del apartado B del artículo 123 constitucional, dispuso que se deberá proporcionar a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

El Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e

higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o para pagar pasivos por estos conceptos.

También se precisó que las aportaciones que se hagan a dicho Fondo serán enteradas al organismos encargados de la seguridad social, en su ley y en la que corresponda se regulará la forma y el procedimiento de acuerdo con los cuales se administrará el citado Fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

A efecto de dar cumplimiento a estos principios, se creó en 1973, el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores Federales (FOVISSSTE), en la Ley Reglamentaria se dispuso la obligación de las entidades y de los organismos públicos de constituir depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre los salarios, a efecto de integrar un fondo de la vivienda que permita establecer un sistema de financiamiento, mediante el cual se otorgue a los trabajadores créditos baratos y suficientes con fines habitacionales.

JUSTICIA LABORAL (FRACCIÓN XII).

En atención a que la administración de justicia debe beneficiar a todos los habitantes de un país por igual, se dispone que ésta debe ser gratuita y por lo mismo, se prohíbe a todos los funcionarios y empleados de los Tribunales recibir o exigir a los particulares remuneración alguna por sus servicios; consecuentemente la Ley prohíbe las costas judiciales.

En este contexto y con el objeto de crear un organismo encargado de impartir justicia en el ámbito laboral, regulado por el apartado B, en la fracción XII se dispuso que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se susciten en este campo se someterán a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que se integrara según lo dispuesto por la ley reglamentaria

CARGOS DE CONFIANZA (FRACCIÓN XIV).

La fracción XIV dispone que la Ley determinará los cargos considerados de confianza, lo que significa que sus titulares podrán ser nombrados y removidos libremente, es decir, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, se precisa que las personas que desempeñan dichos cargos disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Después de la Constitución de 1917. la siguiente ley fundamental que rige y regula las relaciones de trabajo, es precisamente la Ley Federal del Trabajo, ésta toma como principios de partida lo establecido en la Carta Magna en el artículo 123 convirtiéndose así en una fuente indispensable de consulta para la elaboración de la presente tesis, aun cuando la Ley Federal del Trabajo no es reguladora del apartado b constitucional, la Ley dedicada a la burocracia va a retomar mucho de lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo, ya que en lo no previsto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional o en disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en 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 de conformidad con el artículo 11 de la Ley Burocrática es por ello que es conveniente mencionarla y explicar así los rubros que contiene.

JORNADA DE TRABAJO

De conformidad con el artículo 58 de la Ley que se comenta diremos que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del día sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (art. 59).

Se habla de los máximos legales en lo que respecta a la jornada de trabajo de ocho horas, siete y media horas o siete horas, según se trate de jornadas diurnas, mixtas o nocturnas, con lo que se busca plantear la semana de trabajo que no podrá exceder de 48, 45 o 42 horas.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos (art. 63). Este precepto realmente es muy sencillo de entender ya que lo que busca es no mermar las fuerzas del trabajador cuidando así su integridad física.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana (art. 66), la limitación de tres veces a la semana tiene un sentido tutelar, ya que no es conveniente que el trabajador se exceda en sus actividades aunque le pueda convenir hacerlo para satisfacer sus necesidades económicas.

La ley con un alto sentido protector para con el trabajador establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el permitido en la misma ley.

SALARIO

La ley nos dice “Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. (art. 82). Hay algo importante que notar aquí y es que el patrón debe de pagar al trabajador por realizar su trabajo aunque en ocasiones no tenga nada que hacer, sólo por el hecho de estar a disposición del patrón.

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (art. 83).

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificar la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”.

En esta disposición se fija todas las maneras posibles de calcular el salario, incluso lo deja a criterio del patrón al decir “de cualquier otra manera”; además tiene una protección para el trabajador en lo referente a que éste no va a ser ni se le podrá hacer responsable por el desgaste de las herramientas de trabajo ya que resulta obvio que se desgasten por el mismo uso.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, además de que debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

La ley dice que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse el día veinte del mes de diciembre, equivalente al quince días de salario mínimo por lo menos.

En el caso de que sea necesaria pagar indemnización se tomará como base el salario correspondiente al día en el que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él cuota diaria y parte proporcional de las prestaciones con las cuales está integrado el salario.

Estas disposiciones legales nos hablan de la manera en que ha de integrarse el salario, sin dejar de ser protectores del trabajador, ya que es notoriamente tutelar de los mismos, además compromete al patrón pagar con justa razón los daños que sufra el trabajador en su persona por causa de su trabajo reivindicándolo mediante indemnización.

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de ejecución también iguales, debe corresponder salario igual”. (art. 86).

Este precepto contiene otra gran norma protectora que es el de no discriminar a nadie en su trabajo, y por ello obtener menor salario que otros en situaciones iguales, cumple con el principio de igualdad.

En el capítulo VI de la Ley Federal del Trabajo se habla de que es lo que debe de entenderse por salario mínimo y dice: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”., también nos dice que los salarios mínimos deberán de ser generales (art. 91), tratando con ésta disposición de desaparecer las diferencias de los trabajadores que reciben el salario mínimo, la

misma función tiene el artículo 92 al establecer que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de una misma área o rama de actividad.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y ésta misma Comisión Nacional es la que determina la división de la República en las diferentes áreas geográficas, de acuerdo con los artículos 94, 95 y 96.

Dentro de las normas protectoras al salario tenemos todas aquellas disposiciones que tienen la finalidad de cuidar que el salario del trabajador esté íntegro al momento en que éste lo recibe, procurando que éste pago sea lo más justo al trabajo correspondiente, siendo esas disposiciones las siguientes:

- Los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo las excepciones que la misma ley fija, art, 97, 110 y 112.
- Los trabajadores deben disfrutar libremente de sus salario con las excepciones que establece el artículo 98.
- Percibir el salario correspondiente, así como los salarios devengados siendo un derecho irrenunciable para el trabajador, art. 99.
- El salario debe de pagarse directamente al trabajador, art 100.
- El pago del salario debe efectuarse en moneda de curso legal únicamente, art. 101.
- Cuando haya prestaciones en especie, deben ser éstas propias a las necesidades del trabajador, art. 102.
- Es nula la cesión de salarios a favor de cualquier persona hecha por le trabajador, art. 104.
- El salario no puede ser objeto de compensación, art 105.

- Nunca cesa la obligación de pagar al trabajador, art. 106.
- Está prohibida la imposición de multas, art 107.
- El salario lo debe de recibir el trabajador en su centro de trabajo, art.

108.

- El salario lo debe de recibir el trabajador en días laborables, art. 109.
- Las deudas de un trabajador con su patrón no producen intereses, art.

111.

- En el caso de que el trabajador fallezca sus beneficiarios tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, art 115.

- Se contempla el derecho que tienen los trabajadores a recibir un dinero extra por las ganancias que haya obtenido la empresa en la que laboran, es decir la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en la que laboran. (Capítulo VIII).

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

La Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo IV para explicar las bases que se deben de tomar en cuenta para designar a los trabajadores que tienen derecho de tener mayores puestos en su trabajo; y al respecto nos establece los siguientes lineamientos:

- Se debe de preferir a los trabajadores mexicanos, cuando sea el caso de que laboren extranjeros en el mismo lugar de trabajo y también debe de tener en cuenta el patrón el desempeño y necesidad económica del trabajador, art. 154.

- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de mera creación serán cubiertos por el trabajador de la

categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión, si el patrón no se ha preocupado por dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en caso de igualdad se preferirá al que tenga familia a su cargo, art. 159.

En este artículo se hace evidente que al patrón le conviene establecer mecanismos de capacitación y adiestramiento para facilitar así la elección del personal que tiene derecho a un ascenso, porque de otra manera se corre el riesgo de que la elección no sea justa sino simplemente al libre albedrío del patrón.

En el artículo 155 se prevé la formación de una especie de escalafón externo al establecer que los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán de presentar su solicitud a la empresa o establecimiento indicado en su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron sus servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en la que funden su solicitud.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En cuanto a la estabilidad en el empleo la Ley nos habla cual es la duración de las relaciones de trabajo y nos establece que pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, según el artículo 35, expresa las alternativas de duración de las relaciones laborales, la presunción de que serán por tiempo indeterminado las que no preveen otra cosa constituye sin la menor duda una expresión del sentido tutelar de algunas normas del derecho del Trabajo, ya que protege al trabajador, puesto que si subsiste la causa que dió origen a la

relación de trabajo, ésta no tiene porque terminar, siguiendo esta tesis el artículo 36 dice que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, intentando evitar con ello las terminaciones injustificadas de las relaciones de trabajo.

En el artículo 37 se señala cuales son las causas en las que se puede establecer tiempo determinado señalando:

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

DERECHO DE ASOCIACIÓN

La ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patronos, el artículo 354 contiene una garantía constitucional que es el derecho de asociarse, en el caso de los trabajadores éstos se asocian con el fin de defender sus respectivos intereses expresando la libertad sindical que existe, es así que ya en el artículo 356 se habla ya del sindicato como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es importante hacer mención que así como la Ley establece el derecho de los trabajadores para constituir y formar parte del sindicato en el artículo 358 establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, con lo cual resulta obvia la completa libertad con que cuenta el trabajador respecto de este tema.

HUELGA

Respecto a la huelga la ley nos dice en su artículo 440 que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Se reconoce la garantía que tiene los trabajadores de emplazar a huelga y llevarla a cabo cuando se les están lesionando sus garantías laborales ya que es el medio más efectivo con que cuentan para hacer valer sus derechos, la huelga debe de tener alguno de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley comentada.

La huelga debe de ser justificada, es decir que sea motivo de defenderse de alguna arbitrariedad cometida por el patrón, debe de limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; siendo causa legal de suspensión de los efectos las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, de conformidad con los artículos 443, 446 y 447; para que sea legalmente existente debe de satisfacer los requisitos del artículo 450 y por último debe de ser lícita, ésto se cumple con el hecho de que se lleve a cabo en forma pacífica y sin violencia y en caso de guerra, cuando los trabajadores no pertenezcan al establecimiento o servicios que dependan del gobierno.

SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a la seguridad social, la ley contempla los siguientes apartados:

- Días de descanso.- Según el mandato constitucional se establecen dos derechos fundamentales, el descanso después de seis días de trabajo y el pago del salario íntegro con el día de descanso, de esa manera los trabajadores por seis días de trabajo deben de recibir el salario equivalente a siete días de trabajo, en el artículo 70 se estipula la libertad tanto del trabajador como del patrón para que de común acuerdo fijen el día de descanso semanal procurando de conformidad con el artículo 71 que sea el día domingo.

- Vacaciones.- Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, aunque realmente es muy poco lo que se establece como vacaciones, la ley cumple con establecer un mínimo en cuanto al descanso que pudiera corresponder al trabajador, durante el tiempo de vacaciones la ley busca no dejar al trabajador en la zozobra económica y establece que tendrán derecho a una prima no menor de un 25% sobre los salarios que les corresponden durante sus vacaciones de conformidad con el artículo 80.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios de acuerdo con el artículo 81.

- Riesgos del trabajo.- Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, estos riesgos pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y la muerte, la ley con el fin de proteger al trabajador contempla indemnizaciones para esos casos, con el propósito de resarcir el daño que se le provocó al trabajador, aparte de la indemnización correspondiente el trabajador tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización en caso necesario, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios de conformidad con el artículo 487, así como con el tiempo restituirlo a su trabajo.

Para el caso de que el accidente de trabajo ocurra por causa imputable al patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un 25% a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para el cálculo de la indemnización, se tiene como referencia la tabla de valoración de incapacidades.

En los casos de que el trabajador por su accidente o por fallecimiento no pudiere recibir la indemnización que le corresponda tienen derecho a recibirla los familiares que establece el artículo 501 de la Ley.

De la misma forma los familiares de los trabajadores tienen derecho a recibir asistencia médica y medicinas.

En lo referente a las mujeres la Ley les dedica el Título Quinto estableciendo normas fundamentales para su protección y en específico cuida de las mujeres embarazadas y del periodo de maternidad, prohibiendo a si que la mujer trabaje cuando ponga en peligro su vida o la del producto, pero conservando el derecho de percibir su salario y todas las prestaciones que le correspondan, además de otorgarles a las madres trabajadoras ciertos privilegios como periodos de descanso antes y después del embarazo, lapsos de media hora durante la jornada de trabajo para alimentar a sus hijos, guarderías infantiles, entre otras.

MATERIA HABITACIONAL

Para cumplir con la obligación patronal de otorgar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas se crea el Fondo Nacional de la Vivienda, el cual tiene por objeto crear sistemas de financiamiento para que los trabajadores puedan obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones, construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación, así como para pagar deudas contraídas por el trabajador a razón de alguno de esos conceptos.

La empresa cualquiera que sea su giro para cubrir dicha necesidad de los trabajadores deberá aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores que tiene a su servicio y dicho Fondo en base a sus procedimientos determinarán como podrán los trabajadores adquirir en propiedad sus habitaciones y la forma de obtener créditos baratos.

JUSTICIA LABORAL

De conformidad con el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades encargadas de la aplicación de las normas del trabajo de acuerdo a sus respectivas jurisdicciones son:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- II. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública
- III. Las autoridades de las Entidades Federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo,
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo,
- V. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento,
- VI. La Inspección del Trabajo
- VII. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,
- VIII. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas,
- IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje,
- X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,
- XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
- XII. Jurado de Responsabilidades.

Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y que pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en las fracciones I a VI, las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades, las Juntas son autoridades jurisdiccionales, y el Jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y trabajo.

En cuanto a las normas que regulan el procedimiento responden a los principios básicos de derecho procesal del trabajo, el principio de oralidad, de gratuidad, de inmediatez, de instancia de parte y quizás el más importante que es el de suplir la deficiencia que pueda tener el trabajador al momento de realizarse el proceso, de economía procesal exigiendo que los trámites sean sencillos y que los plazos procesales sean breves.

CARGOS DE CONFIANZA

En este punto realmente no hay mucho que decir ya que la ley de manera muy simple y sencilla dice en su artículo 9º que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza, de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto y para no dejar dudas aclara en el mismo artículo que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático se crea con la finalidad de regir y aplicarse a diversas situaciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público es así que establece en su artículo 1º “La presente ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación de enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil “Máximo Ávila Camacho” y Hospital Infantil, así como los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

A continuación se tocarán diversos puntos como se han hecho con las leyes anteriores.

JORNADA DE TRABAJO

En materia de jornada de trabajo la ley en comento dice que el trabajo diurno será el comprendido entre las 6 y las 20 horas y nocturno el comprendido entre las 20 y las 6 horas, que la jornada máxima de trabajo nocturno será de las 7 horas, también existe la jornada mixta que es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media ya que de comprender más se entenderá como jornada nocturna.

También existe el trabajo extraordinario que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana y únicamente por circunstancias especiales.

En el artículo 22 se establece “La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas” y en el artículo 27 se establece “por cada seis días de

trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro”.

Estos dos preceptos legales no se llevan a cabo por acuerdo del expresidente Luis Echeverría publicado en el Diario Oficial de la federación de fecha 28 de diciembre de 1972, el cual entró en vigor el 1º de enero de 1973, por lo que desde esos tiempos la jornada de trabajo burocrático ha sido inferior a ocho horas diarias, sin exceder de cuarenta horas a la semana y también se redistribuyó la jornada laboral al establecer la semana de trabajo diurno de cinco días de duración; para tal efecto se dispone que por cada cinco días de trabajo, los burócratas disfrutarán de dos días de descanso continuos y que la hora de salida de los mismos no podrá exceder de las quince horas, con las excepciones a que se refiere el punto segundo del acuerdo presidencial.

Como día de descanso obligatorio están los que señale el calendario oficial y las que determinen las leyes federales y locales electorales y para el caso de elecciones ordinarias aquellos días en que se efectúe jornada electoral.

El artículo 31 establece que durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán la obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad, condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

En cuanto a las vacaciones se establece que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de días laborables cada uno.

SALARIO

El salario de los trabajadores al servicio del Estado se asigna mediante tabuladores regionales, el cual debe ser uniforme para cada una de los puestos

consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal; debe quedar comprendido en el presupuesto de egresos respectivo y debe aumentar conforme lo haga el salario mínimo.

Para llevar a cabo este ajuste de Secretaría de Programación y Presupuesto tomará en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

El pago del salario se deberá hacer en el lugar de trabajo, en moneda de curso legal, dejando la ley la posibilidad de hacerlo también mediante cheques, el pago debe de ser completo con excepción de las retenciones, descuentos o deducciones que la misma ley autoriza, como son las deudas contraídas con el Estado por anticipo de salarios, pagos con exceso, error o pérdidas debidamente comprobadas imputable al trabajador, descuentos ordenados por el ISSSTE por alguna obligación contraída por el trabajador, descuentos ordenados por autoridad judicial (pensión alimenticia), cubrir deudas derivadas por la adquisición de habitación, pago de abonos para cubrir préstamos del Fondo de la Vivienda. Se contempla de igual manera como descuento legal al salario del trabajador el cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro; solo que estos descuentos no siempre se llevan a la práctica ya que el trabajador es libre de estar o no afiliado a un sindicato y debe de dar su aprobación para éste tipo de descuentos.

El sueldo ya predeterminado se le debe de pagar al trabajador, sin importar que el trabajador también está recibiendo remuneración por otras prestaciones contempladas en la ley. En caso de que el trabajador labore horas extras se le deben de pagar con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria; es decir, se le debe de pagar el doble por esas horas.

La ley contempla prima dominical de 25% sobre el salario correspondiente a un día de trabajo en el caso de que el trabajador labore el día domingo; prima vacacional equivalente a 30% sobre el sueldo que le corresponde al trabajador durante el periodo hasta llegar a 25, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario; a ésta prestación se le conoce como prima de antigüedad.

DESIGNACIÓN DE PERSONAL Y ESCALAFÓN

Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Cada dependencia funciona con una Comisión Mixta de escalafón, la cual está integrada por igual número de representantes del titular y del Sindicato, esta Comisión tiene conocimiento de las vacantes que surgen por medio de los titulares de las dependencias; es así que esta procede a convocar a concurso a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, la vacante se otorga a aquel que haya obtenido de acuerdo al reglamento respectivo mayor calificación.

Una vez corridos los escalafones respectivos, las vacantes que surgan serán cubiertas en un 50% por los Titulares y el restante 50% por el sindicato. Los aspirantes para ocupar plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para cada puesto señala cada una de las Dependencias de conformidad con su reglamento de escalafón el cual es formulado por el Titular de la dependencia y el sindicato.

La ley señala como factores escalafonarios los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad; entendiéndose por conocimientos la

posesión de los principios teóricos y prácticas que se requieren para el desempeño de una plaza, por aptitud la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para realizar una determinada actividad y por antigüedad el tiempo de servicios prestados a la dependencia. En este último caso pudiera ser que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes dependencias, pero si éstas rigen por la Ley en comento, todo el tiempo laborado se suma como antigüedad a favor del trabajador.

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

En el caso de los trabajadores burocráticos, están obteniendo su plaza mediante nombramiento y éstos prácticamente son inamovibles, gozan de total y absoluta estabilidad en el empleo, ya que la ley al establecer las causas específicas de suspensión temporal y cesación del trabajador deja ver que solo al darse alguna de ellas podrá ser afectados el trabajador confirmando así la inamovilidad con la que cuentan los trabajadores de base.

Y al efecto el artículo 6º dice “Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles”. A los trabajadores de base se les confiere el derecho de conservar su trabajo, salvo que no den motivo a su cese o despido.

ASOCIACIÓN PROFESIONAL

En el supuesto de los trabajadores burocráticos la ley no deja de lado el derecho constitucional que establece el derecho a la asociación con la que cuentan los trabajadores para defensa de sus intereses comunes.

Una primera característica deriva del artículo 67 que dispone que “Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”. En cada dependencia puede haber solo un sindicato (art. 68), y en caso de que existan varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje reconocerá únicamente al mayoritario; es decir, al que tenga mayor número de trabajadores afiliados; principio que es ratificado en el artículo 68.

La segunda característica de los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado deriva del artículo 69, que establece que todo trabajador tiene derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que solicite y obtenga su ingreso no podrá dejar de formar parte de el, salvo que sea expulsado.

La tercera característica es que el Estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión, como resultado de ello, en caso de que un trabajador sea expulsado de la organización sindical, podrá seguir laborando en la dependencia de la que forme parte.

La cuarta característica se deriva del artículo 75 que prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos, Así cada vez que se cumple con el plazo estatutario tiene que haber una renovación de los cuadros sindicales.

Y como quinta característica radica en que todo sindicato que pretenda contar con la personalidad frente a terceros debe solicitar su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, observando lo establecido en el artículo 72.

HUELGA

A los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión , a partir del Estatuto Cardenista de 1938 se les reconoció el derecho de huelga, derecho que fue elevado a la categoría de norma fundamental en la fracción X del apartado B) de la Constitución de la República, que a la letra dice:

“Podrán, así mismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra”.¹

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y término que la misma Ley establece y que la declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos legales para el caso de que el titular de la dependencia no acceda a sus peticiones.

Resulta claro que la huelga tiene la finalidad de protestar cuando los trabajadores consideran que han violado sus derechos laborales; es así que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consigna el apartado B) del artículo 123 Constitucional. Cuando se dice de manera general quiere decir que afecta a la

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral*, 5ª edición. Editorial Porrúa S.A., México 1980, pág 380.

población trabajadora en general, no a un solo individuo o a unos cuantos trabajadores y esta violación es de forma sistemática cuando se están violando los derechos laborales constantemente, siendo este el primer requisito para poder declarar una huelga, además se debe de contar con las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Antes de suspender las labores los trabajadores deben de presentar al presidente del tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con copia del acta de asamblea en la que se acuerda la huelga, si la huelga es legal se procederá a la conciliación de las partes y en caso de no ser posible transcurridos diez días los trabajadores podrán suspender labores, respetando éste estado de huelga el Tribunal; así como las autoridades civiles y militares y no solo eso, también les deben de dar las garantías y auxilio que soliciten. Es muy importante mencionar que la huelga solo suspende los efectos del nombramiento del trabajador durante el tiempo de vigencia de la huelga, pero no termina ni extingue los efectos inherentes al nombramiento.

La huelga tiene la finalidad como ya se ha dicho de protestar cuando los trabajadores consideran que se han violado sus derechos laborales como lo reitera el artículo 94 de la Ley que se comenta.

En lo que concierne a los requisitos , forma, validez de la huelga la Ley Burocrática repete lo que dice la Ley Federal del Trabajo, la única diferencia es que en el caso de los trabajadores burocráticos, la autoridad competente para resolver sobre la huelga es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEGURIDAD SOCIAL Y MATERIA HABITACIONAL

En el rango de Seguridad Social, la ley en comento establece que con las aportaciones correspondientes los trabajadores recibirán los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

En cuanto a los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del ISSSTE y de la Ley Federal del Trabajo en su caso. (Art. 110).

En el caso de que el trabajador sufra alguna enfermedad no profesional tiene derecho a la concesión de licencias; esto es, al permiso para faltar a sus labores siempre y cuando haya justificación mediante dictamen médico, también en éste caso el trabajador debe de cumplir con las consecuentes visitas al médico para su estricta vigilancia.

El trabajador no solo contará con el permiso de faltar a trabajar ya que además la ley le concede a su favor el pago de su salario durante el tiempo que goce de licencias, la cual durará de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador en el empleo. Para trabajadores con antigüedad de menos de 1 año de servicio, licencia de hasta 15 días; de uno a cinco años de servicio, licencia de hasta 30 días; de 5 a 10 años de servicios, licencia de hasta 45 días; de 10 años de servicios en adelante, licencia de hasta 60 días.

Para todos los casos anteriores, el trabajador gozará de salario íntegro, solo en los casos de que el trabajador tuviera la necesidad, terminando su periodo de licencia correspondiente de extenderla, éste lo podrá hacer hasta por el mismo número de días que le corresponden, pero en este caso solo gozarán del pago de medio salario y si venciendo las licencias con sueldo y medio sueldo continuara la incapacidad se prorrogará al trabajador la licencia ya sin goce de sueldo hasta totalizar en conjunto 52 semanas.

Ahora bien, además de las licencias ya señaladas, la ley nos habla de la concesión de licencias a los trabajadores por diferentes motivos como son el caso de que el trabajador desempeñe alguna comisión sindical, cuando sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción, para el desempeño de cargo de lección popular y por razones de carácter personal del trabajador licencias que deberán de ser otorgadas en caso necesario sin perjuicio de los derechos, ni de la antigüedad del trabajador.

- Jubilación y pensión por invalidez vejez o muerte.
- Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.
 - Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.
 - Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

- Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con las aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos para dichos conceptos.

JUSTICIA LABORAL

En materia de justicia laboral burocrática, la autoridad competente para conocer es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; el cual funciona en Pleno y en Salas. Las Salas se encuentran integradas por tres magistrados designados por el Gobierno Federal, por la Federación de Sindicatos del Tribunal al Servicio del Estado y un magistrado tercer árbitro que es nombrado por los otros dos primeros y que será el Presidente de la Sala. El Pleno esta integrado con la totalidad de los magistrados de la Sala y un magistrado adicional el cual es designado por el Presidente de la República y tien la función de Presidente del Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de los siguientes asuntos:

- I. De los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II. De los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- III. Del registro de los sindicatos o de la cancelación de los mismos.
- IV: Conoce de los conflictos sindicales e intersindicales; y

V. Efectúa el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos del Sindicato.

Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:

- I. Expedir el reglamento interior y los manuales de organización del tribunal.
- II. Uniformar criterios de carácter procesal de las Salas para evitar contradicciones.
- III. Tramitar y resolver los asuntos competentes al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establecidos en las fracciones II, III, IV y V.
- IV. Determinar en caso necesario la ampliación del número de Salas.
- V. Las que le confieren las disposiciones legales aplicables.

A las Salas les corresponde:

- I. Conocer tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores y que le sean asignadas de conformidad con lo establecido en el reglamento Interior, y
- II. Las demás que le confieren las leyes.

En conclusión diremos que en la burocracia, la autoridad competente es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que este se puede considerar como un típico tribunal social del trabajo por cuanto que conoce de los problemas que se suscitan entre las dependencias del estado y sus trabajadores, relaciones que son reguladas por el apartado B del artículo 123 constitucional; conoce de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, así mismo esta facultado para imponer correcciones disciplinarias y sanciones en caso necesario.

CARGOS DE CONFIANZA

Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV del apartado B) del artículo 123 constitucional, solamente en la Ley se puede determinar que cargos o empleos se den de considerar de confianza; por tanto para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se establezca por disposición legal, es entonces que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático se dedica a enumerar que cargos deben de ser considerados de confianza.

2.4. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado fue creada precisamente para ser aplicada única y exclusivamente para los trabajadores de dicho Instituto. La mencionada Ley no hace referencia en cuanto a jornada de trabajo, estabilidad en el trabajo, asociación profesional, huelga, justicia laboral, ni cargos de confianza por lo cual se tiene que tener presente lo que la Ley Burocrática establece, ya que al no manifestar nada al respecto entonces se puede entender que está de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ley Burocrática ya que los trabajadores del ISSSTE pertenecen al sector burocrático.

SALARIO

En cuanto al salario la ley dice que el sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.

Como sueldo presupuestal la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña.

Sobresueldo es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios

Compensación es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada "Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales".

En lo que respecta a la forma y pago de salario se aplica lo dispuesto en la Ley Burocrática, ya que la ley en comento es omisa en cuanto a estos preceptos.

DESIGNACIÓN DE PERSONAL, CAPACITACION Y ESCALAFON.

En cuanto a la designación de personal, el artículo 50 de la ley en comento, en su último párrafo dispone que en el ISSSTE, las plazas de directores y subdirectores de clínicas, jefes de división quirúrgica y de división médica, jefes de servicios de especialidades médicas y quirúrgicas y jefes de laboratorio médico estarán sujetos a exámenes de oposición, Al respecto se precisa que la Comisión de Escalafón se debe asesorar de las Academias Nacionales de Medicina y Cirugía. Como pudiera darse el caso de que se declarara desierto el concurso, la Ley dispone que en estos casos se debe de abrir uno nuevo entre todos los médicos de la especialidad en el país, el concurso abierto será calificado por los mismos organismos.

La Comisión de Escalafón asignara las plazas vacantes a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acreditan tener la capacidad y el derecho para ocupar las plantas.

La Ley dispone que en cada unidad burocrática se debe formar una Comisión Mixta de Escalafón integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato de la dependencia, quienes de común acuerdo deberán designar a un árbitro para resolver los casos de empate. Si no se ponen de acuerdo en esta designación el caso debe de ser resuelto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

VIVIENDA

Para el debido cumplimiento de las fracciones XI, inciso f) del apartado B) del artículo 123 constitucional; el inciso h) de la fracción VI del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado; y las fracciones XIII y XIV del artículo 3º de la Ley del ISSSTE; se constituirá el Fondo de la Vivienda.

El Fondo de Vivienda tiene por objeto establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener créditos baratos y préstamos, así como coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores que carezcan de ellas.

SEGURIDAD SOCIAL

De conformidad al artículo 3º de la Ley del ISSSTE, el Instituto otorga obligatoriamente las siguientes prestaciones:

- Medicina preventiva;

- Seguro de enfermedades y maternidad;
- Servicios de rehabilitación física y mental;
- Seguro de riesgo de trabajo;
- Seguro de jubilación;
- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- Seguro de invalidez;
- Seguro por causa de muerte;
- Seguro de cesantía por edad avanzada;
- Indemnización global;
- Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al

Instituto;

- Prestamos hipotecarios y financiamiento en general para la vivienda en sus modalidades de adquisición de propiedad de terrenos y/o casa habitación, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

- Préstamos a mediano plazo;
- Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;

- Servicios turísticos;
- Promociones culturales de preparación técnica,, fomento deportivo y recreación; servicios funerarios; y

- Sistema de ahorro para el retiro.

2.5. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Las Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE, es el documento que encierra todos las situaciones bajo las cuales debe laborar el trabajador del ISSSTE, siendo así de fundamental importancia para esos trabajadores; conteniendo las reglas a las cuales deben someterse tanto los trabajadores como los titulares de las dependencias del ISSSTE.

JORNADA DE TRABAJO

El artículo 37 de las Condiciones Generales dice que las jornadas de trabajo preferentemente serán continuas, en casos excepcionales se establecerán jornadas de trabajo discontinuas en aquellas áreas de trabajo que por necesidades al servicio así lo requieran.

Las jornadas de trabajo en el Instituto son las siguientes:

1.- Diurna: Comprendida entre las seis y las veinte horas de lunes a viernes, matutino o vespertino con duración de seis horas treinta minutos.

2.- Nocturna: Comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente de lunes a viernes con duración de cinco horas con treinta minutos.

3.- Mixta: Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna con una duración máxima de seis horas, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se tendrá como jornada nocturna.

4.- Sábados, domingos y días festivos: Esta jornada será diurna o nocturna con doce horas de duración por jornada. Deben de laborarse todos los sábados y domingos del año.

Los trabajadores que laboren jornadas de sábados, domingos y días festivos se les concederá un descanso de una hora por cada ocho laboradas para la toma de alimentos, conforme a las necesidades del servicio que determinará el jefe inmediato superior debiendo registrar la salida y la entrada

Adicionalmente a las jornadas de trabajo descritas se puede establecer un turno opcional otorgándolo a quienes además de su jornada ordinaria, desempeñen labores durante tres horas diariamente de lunes a viernes.

En las Condiciones Generales de Trabajo se establece que el ISSSTE establecerá Comisiones Nacionales Mixtas que van a ser los órganos internos encargados de establecer las normas, planes y programas para las diferentes áreas como son la de Planeación de Recursos Humanos, Bolsa de Trabajo, Escalafón, Capacitación y Desarrollo Laboral, Becas, Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Uniformes.

PRESTACIONES SOCIALES

El Instituto concederá licencias con goce y sin goce de sueldo, permisos y vacaciones a sus trabajadores, conforme a lo dispuesto por la Ley, la Ley del ISSSTE y las Condiciones Generales de Trabajo.

El Instituto otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones:

1. Económicas:

- En caso de que el trabajador lo necesite, el Instituto otorgará anteojos gratuitamente al trabajador una vez al año.
- En caso de accidentes sufridos por riesgo de trabajo, el cincuenta por ciento del costo de silla de ruedas o aparatos auditivos
- Ayuda de seis salarios mínimos burocráticos para ayuda de 6 de enero.
- Organización de eventos artísticos para el día del niño para los hijos de los trabajadores.
- Once días de salario mínimo para las madres trabajadoras el 10 de mayo. Así como organización de eventos artísticos.
- Siete días de salario mínimo con motivo del día 1º de octubre
- Estímulos al trabajador de acuerdo a su antigüedad
- Ayuda en caso de muerte de un familiar en primer grado
- El pago del importe de la impresión de tesis profesional a los trabajadores que lo necesiten.
- Pagos de gastos por defunción del trabajador
- Ayuda de transporte
- Ayuda de útiles escolares
- Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicio tiene derecho que el Instituto de otorgue una percepción adicional mensual.
- Cuando el trabajador cumpla treinta años de servicio, tendrá derecho a que se le otorgue un mes de sus percepciones íntegras

2.- *Sociales*

- Estancias de bienestar y desarrollo infantil en las unidades de trabajo
- Almacenes de artículos de primera necesidad

- Casas y terrenos baratos destinados a colonias para trabajadores
- Servicio de comedor en las unidades de trabajo.
- Canastilla maternal para el recién nacido de las madres trabajadoras.
- Medios clínicos para la recuperación de trabajadores declarados enfermos alcohólicos o adictos.
- Becas para los hijos de los trabajadores

3.- *Deporte, cultura y recreación.*

- Permisos necesarios para la práctica del deporte.
- Destinar una partida del presupuesto para fomentar el deporte
- Celebrar a nivel nacional juegos deportivos del Instituto.
- Otorgará el sindicato terrenos de sus reservas territoriales para la construcción de centros culturales y deportivos para uso exclusivo de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO

RELACION DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.

3.1. CAPACIDAD DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO PARA CONTRATAR TRABAJADORES

El ISSSTE como ya se dijo anteriormente es un organismo descentralizado el cual tiene por objetivo cumplir con determinadas tareas encomendadas al Estado y para ello se vale de personas físicas las cuales están subordinadas al Instituto, siendo éstos la fuerza de trabajo que da vida al mismo.

En la legislación mexicana se considera que solo tienen personalidad jurídica aquellas entidades y corporaciones a quienes la ley expresamente se las otorga. Las personas morales necesitan ser representadas por personas físicas que tengan capacidad de goce y de ejercicio.

El artículo 25 del Código Civil establece quienes son personas morales:

“Son personas morales:

1. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidos por la Ley, etc.

En el caso del ISSSTE su titular es su representante legal el cual es una persona con capacidad tanto de goce como de ejercicio.

La ley Orgánica de la Administración Pública Federal dispone que la Administración Pública Centralizada está compuesta por las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y se auxilia de los organismos paraestatales enunciando en el artículo 3º fracción I lo siguiente:

“El Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará en los términos de las disposiciones legales correspondientes de las siguientes entidades de la administración pública paraestatal:

I. Organismos Descentralizados, etc”.

Por lo que resulta notoria la necesidad del ISSSTE de allegarse de elementos humanos para ponerse en actividad, es por ello que tiene que contratar personal a su servicio.

Hay que señalar que el Instituto al poseer patrimonio propio y personalidad jurídica propia tiene la capacidad de contratar a sus propios trabajadores.

De conformidad con el artículo 1978 del Código Civil que a la letra dice: “Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley”; diremos que el ISSSTE tiene capacidad para realizar cualquier acto o negocio jurídico a través de su representante legal que en este caso será el titular de dicha dependencia, el artículo 1800 del Código en comento nos dice “El que es hábil para contratar puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado”, el cual aplica también para el caso del ISSSTE.

Cabe señalar que el artículo 26 del Código Civil nos dice de manera concreta que “Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de la Institución”, razón por la cual resulta indiscutible que el ISSSTE posee toda la capacidad legal para contratar trabajadores a su servicio; así como para despedir a los mismos en los casos en que la ley así lo permita no olvidando que “las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que la representan”; por disposición legal de acuerdo con el artículo 27 de la regulación comentada.

El artículo 49 de la Ley del ISSSTE menciona que “El Instituto tendrá personalidad jurídica para celebrar toda clase de actos y contratos, así como para defender sus derechos ante los Tribunales o fuera de ellos y para ejercitar las acciones judiciales o gestiones extrajudiciales que le competen. El Instituto deberá obtener la autorización previa del Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Programación y Presupuesto y de la Contraloría General de la Federación, para desistirse de las acciones intentadas o de los recursos interpuestos, así como para dejar de interponer lo que las leyes le concedan, cuando se trate de asuntos que afecten el erario federal.

La primera parte del artículo deja claro que el ISSSTE al tener personalidad jurídica propia, conlleva el que pueda realizar cualquier acto jurídico, entre los cuales se encuentra el elaborar contratos para allegarse de personal que cubra las necesidades de cumplir con todas las tareas que tiene encomendadas el Instituto. Para no dejar ninguna duda al respecto el artículo 150 de la Ley del ISSSTE dice, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado tendrán las siguientes funciones: fracción X.- Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos que requiera el servicio.

1.2. RESPONSABILIDAD DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO COMO PATRÓN.

EL ISSSTE al tener la capacidad legal para contratar trabajadores para que cumplan con las funciones que tiene encomendado dicho instituto, resulta ser que éste se convierte en patrón de las personas que tiene a su servicio y al poseer tal calidad de patrón por consiguiente adquiere todas las obligaciones y responsabilidades que tiene un patrón con sus trabajadores.

Las obligaciones del ISSSTE como patrón tiene su origen en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional , la cual es de observancia entre otras dependencias para el ISSSTE y dice así:

I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representes 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.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Título tercero de esta Ley;

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

III. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo

ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

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

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

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso de enfermedades no profesionales y maternidad.
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de sus aptitud profesional.

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

h). Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas, para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VIII. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

a). Para el desempeño de comisiones sindicales.

b). Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.

- c). Para desempeñar cargos de elección popular.
- d). A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley,
- e). Por razones de carácter personal del trabajador.

IX. Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de Ley.

Integrar las expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

3.3. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

En la Ley del ISSSTE no se hace mención, ni clasificación acerca de sus trabajadores, por lo que hay que acudir a la ley reglamentaria que en este caso es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, dicha Ley nos hace mención de que los trabajadores se van a dividir en dos grupos que son los trabajadores de confianza y los trabajadores de base.

Solamente son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de conformidad con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

En la dicha Ley se especifica en el artículo 5º quienes son los trabajadores de confianza diciendo:

“Son trabajadores de confianza:

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

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

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

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

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

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

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

- h) Asesoría y Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares y Ayudantías.
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

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

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y el Sub-contador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados. En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero;

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

Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV del apartado B) del artículo 123 constitucional, solamente en la Ley se puede determinar que cargos o empleos se deben de considerar de confianza por tanto, para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se establezca por disposición legal.

Por otro lado tenemos al segundo grande grupo de trabajadores que son los de base que según el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo Burocrático son “los no incluidos en la enumeración del artículo 5º y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente”.

Se establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los de confianza. La inamovilidad no tendrá mas limite que el cese justificado del trabajador en los términos previstos por el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Aunque en la Ley del ISSSTE no se hace mención, también hay que recordar que dicho Instituto tiene sus Condiciones Generales de Trabajo y en ellas se contempla en su capítulo II, artículo 12, que los trabajadores del Instituto se dividen en:

“Artículo 12.- Los trabajadores del Instituto se dividen en:

I. Base

A. Los no comprendidos en el artículo 5º de la Ley y los que se clasifiquen con apego al artículo 20 de la misma;

B. Los que ocupan plazas vacantes definitivas de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento de Escalafón; y

C. Los trabajadores de nuevo ingreso, en plazas vacantes definitivas de pie de raman, únicas o escalafonarias desiertas, previo dictamen de la Comisión Nacional Mixta o de la Subcomisión Mixta de Bolsa de Trabajo; serán de base después de seis meses de servicio ininterrumpido, siempre que no exista nota desfavorable en su expediente;

II. Provisionales:

Los trabajadores de base que, de acuerdo con el sistema escalafonario, ocupen plazas vacantes originadas por licencias mayores de seis meses y los que ocupen vacantes reclamadas ante el Tribunal, éstos gozarán de los derechos y prestaciones inherentes a la plaza;

III. Confianza:

Los que se enumeran en el artículo 5º de la Ley., así como los considerados en el artículo 20 de la misma y que se clasifiquen con tal carácter en el Catálogo de Puestos;

IV .Interinos:

Los nombrados para cubrir plazas que se consideren vacantes temporales, por un periodo de tiempo de hasta seis meses;

V. A obra determinada:

Los que realizan tareas directamente ligadas a una obra o programa, que por su naturaleza no es permanente; y

VI. A tiempo fijo:

Los nombrados con fecha precisa de inicio y terminación de su nombramiento.

3.4. RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

Los grupos de trabajadores de servicios públicos y de la administración Pública (empleados públicos), no están en realidad sometidos a un mismo régimen. Si bien todos ellos prestan servicios públicos, esto es, servicios que en una institución u organismo de derecho público exige para su funcionamiento o brinda a la colectividad, no por ello estos servidores del Estado en sentido amplio, pertenecen a una misma categoría.

Se distingue, sobre todo, entre los funcionarios públicos propiamente dichos y los empleados públicos en un sentido más amplio, que tanto comprende a los agentes de la administración pública que ejercen funciones estrictamente representativas y a los trabajadores al servicio del Estado que no ejercen funciones representativas.

Si se entiende por funcionario a quien ejerce funciones en representación del Estado, quien lo personifica tanto frente a los directamente subordinados como frente a la población en general, la situación de estos servidores públicos se rige exclusivamente por el Derecho Administrativo, no son trabajadores en el sentido del Derecho del Trabajo; en cuanto a los empleados de categorías medianas e inferiores, desprovistos de representatividad y dependientes de las ordenes de sus superiores, también son en principio agentes de la administración pública y como tales gozan de estatuto particular válido para ellos, se les “nombra”, mediante nombramiento (acto administrativo) emanado de la autoridad o del órgano estatal competente.

Sus derechos y obligaciones se regulan normalmente por decreto u otros actos unilaterales de la Administración. No les une con el Estado una relación de trabajo, en el sentido específico de derecho del Trabajo sino una relación jurídica de Derecho Público.

La relación jurídica del empleado público no se convierte por eso en una verdadera relación de trabajo , sino por el status de estos empleados se mantiene principalmente en el marco del derecho público por su origen y por el carácter de quien otorga este status que es el Estado en su aspecto de soberano (Poder Público).

La aplicación de normas del Derecho del Trabajo no cambia la naturaleza jurídica de la relación esencialmente. El empleado público no se “privatiza” porque en mayor o menor medida se le aplican reglas idénticas o muy parecidas a las que rigen para los trabajadores en el sentido propio del Derecho del Trabajo. La diferencia persiste hasta en el régimen de remuneraciones, el cual, aun cuando estas se fijan por convención colectiva, depende del presupuesto del Estado más que de una política salarial concertada entre partes iguales.

No solo se reconoce a los empleados públicos el derecho de concertar convenciones colectivas con las modalidades que resultan de la relación “dependiente del poder público”, sino, como presupuesto de la capacidad negociadora colectiva, el derecho de sindicación y en principio el derecho de huelga.

Por otra parte se propone que la situación objetiva y concreta de una actividad debía ser suficiente para acarrear efectos legales, aun con prescindencia de un documento formal como el contrato, así, surgió la idea de incluir a la “relación de trabajo” como aquella situación objetiva que, sin revestir las formalidades de un contrato, permitirían atribuirle efectos jurídicos y sobre todo derechos, en la población de un trabajo personal y subordinado.

En efecto, alejándose en alguna medida de los planteamientos tradicionales del derecho común del trabajo, según sería el denominado “contrato del trabajo” y, en el caso de México a partir de 1970 también la relación de trabajo, las formas que legalmente puede asumir la relación trabajador-empleador en el caso de los servidores públicos se optó por considerar al “nombramiento” como el medio idóneo para formalizar dicha relación jurídico laboral.

Para efectos del artículo 123 constitucional apartado B), la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones que se citan exhaustivamente y limitativamente en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores de base a su servicio y que en lo tocante al Poder Legislativo a las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Se establece en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales.

Se puede notar de acuerdo con este precepto que para que exista la relación jurídica de trabajo entre el estado y sus trabajadores, aparte de la prestación del servicio material, física, intelectual o de ambos géneros debe de existir nombramiento expedido a favor del trabajador o figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, porque ya sabemos que la ley establece que existen los trabajadores de base y los de confianza, siendo nadamás aplicable a los de base, a los temporales o transitorios que comúnmente se llaman dentro de estas relaciones supernumerarios.

Es entonces importante tener claro que no solo los trabajadores de base tienen relación de trabajo con el Estado por tener un nombramiento ya que también la ley reconoce la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores temporales de conformidad con el artículo 3º de la Ley Burocrática. Siendo aplicable todo lo anteriormente mencionado para el caso del ISSSTE, ya que como ha quedado explicado en el primer capítulo de la presente tesis, el ISSSTE es un organismo descentralizado que brinda servicios específicos que le corresponde brindar al Estado y por lo mismo las relaciones laborales que existen entre dicho organismo y sus trabajadores son relaciones laborales con el Estado en donde de igual manera se da nacimiento a éstas a través del nombramiento.

Es evidente que estamos ante una relación laboral mediante la cual una persona física presta sus servicios al ISSSTE que funge en este caso como patrón, por la misma naturaleza de la función pública; sin embargo, la relación se ve sujeta a un régimen legal que comporta modalidades importantes con respecto al que se aplica al trabajador en general, en el que, por ejemplo, la forma de iniciar la relación mediante nombramiento y no en virtud de un contrato de trabajo; la determinación del sueldo o salario por medio de una disposición administrativa y no por la negociación; así como la expedición de las condiciones generales de trabajo por parte del titular en las dependencias y no por vía de la revisión o establecimiento de un contrato colectivo de trabajo. Todos estos son aspectos administrativos que hacen distinta la relación entre el ISSSTE y el servidor público.

3.4.1. NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE BASE.

En lo concerniente a los trabajadores de base la forma en que se da nacimiento a su relación de trabajo con el ISSSTE es por medio de un documento expedido a favor del trabajador denominado nombramiento.

El artículo 18 de las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto nos dice: “El nombramiento es el documento en virtud del cual se formaliza la relación de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores de base.

La falta del mismo no afectará los derechos del trabajador, si éste acredita tal calidad mediante otro documento que lo supla, o compruebe en su caso la existencia de la relación jurídico- laboral.

El carácter del nombramiento podrá ser definitivo, provisional, interino, por obra determinada o por tiempo fijo, conforme al artículo 12 de las presentes Condiciones”.

De esta manera, “la forma para iniciar la relación entre el Estado y sus servidores públicos lo constituye el nombramiento, que es el acto jurídico formal en cuya virtud la administración pública designa a una persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que conforme a la Ley, le es aplicable específicamente a la función pública.

Se podría afirmar que el nombramiento es el acto final del procedimiento de designación, procedimiento que inicia con la selección de los candidatos a un cargo público según los variados sistemas, los cuales exigen el cumplimiento de requisitos específicos, por cuyo medio se procura asegurar a criterio de la autoridad o de los ciudadanos, la capacidad y honradez del futuro servidor público”¹

Así nuestra legislación contempla un tipo de nombramiento atendiendo a la temporalidad; en este caso se habla de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada de acuerdo con el artículo 15 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B

¹ REYNOSO CASTILO, Carlos. *Ob. Cit.*, p. 124.

del Artículo 123 Constitucional, de los cuales, el primero se perfila como la forma única de nombramiento para empleados de base, ya que las otras modalidades tienden a desaparecer por razones de temporalidad.

La nota confirmatoria que ubica al nombramiento como el acto jurídico por cuyo medio predominante se inicia una relación de función pública entre el Estado y los trabajadores a su servicio la proporcionan los artículos 3º y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional al disponer:

“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 trabajadores temporales”.

Es de aclarar que estos trabajadores eventuales constituyen minoría en el ámbito laboral de la administración pública mexicana y que, dados los severos problemas que en el pasado reciente ha provocado la práctica de contratación en estos términos, se ha ido restringiendo hasta casi desaparecer.

A la fecha, no es difícil encontrarnos con trabajadores contratados a lista de raya (es decir eventualmente), que han acumulado los años de servicio suficientes para jubilarse, pero por no pertenecer al grupo de trabajadores de base no se les otorga el derecho de recibir pensión, ni prestación alguna por sus años de servicio ya que los “eventuales” del Instituto no gozan de ninguna prestación.

Aun cuando el sistema concursal para aspirar a un empleo público no está desarrollado en nuestro medio, si existen bases legales para su aplicación. En este sentido, se perfila la fracción VII del apartado B del artículo 123 constitucional al disponer que: “la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes”.

De conformidad con el artículo 18 de las Condiciones Generales del Trabajo para el ISSSTE, los nombramientos de los trabajadores del Instituto además de ser otorgados por el Titular o por el servidor público en quien delegue esta facultad, conforme el artículo 163, fracción VII, de la Ley del ISSSTE deberá'n cumplir con los siguientes requisitos:

- A. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio particular del trabajador;
- B. Puesto, sueldo y demás prestaciones que deba percibir el trabajador;
- C. Descripción de los servicios que deban prestarse conforme al puesto que se ocupa, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- D. El carácter del nombramiento;
- E. La duración de la jornada de trabajo, así como la determinación del turno y horario en que se prestará el servicio; y
- F. El área de trabajo y la adscripción en que prestará sus servicios.

Debemos concluir que el nombramiento es un acto del Estado sui géneris que crea la relación de empleo entre él mismo y el particular a quien se designa para un cargo público.²

² CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Primera edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México 1991. p.

3.4.2. TRABAJADORES EVENTUALES AL SERVICIO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

De conformidad con el artículo 10º de las Condiciones Generales del Trabajo, a los aspirantes a trabajadores del ISSSTE les es entregada ya sea por parte de alguna autoridad del Instituto o por parte del sindicato una solicitud la cual contiene los derechos personales del trabajador y la categoría a la cual aspira a pertenecer en caso de ser aceptado, dicha solicitud deberá ser entregada ante la Comisión Nacional Mixta o la Subcomisión Mixta de Bolsa de Trabajo del Instituto.

Una vez entregada la solicitud llamada también “propuesta” se le aplican al aspirante los exámenes correspondientes los cuales en caso de ser aprobados satisfactoriamente queda registrado ante la Comisión ya mencionada.

El aspirante se presenta con su solicitud al área de recursos humanos del lugar en donde va a prestar sus servicios para estar sellando su propuesta hasta que haya una vacante disponible, dicha documentación tendrá que ser resellada cada seis meses para evitar la baja del aspirante, resellar aunque no haya ninguna vacante a ocupar, se puede dar el caso de aspirantes que tienen años resellando y jamás son llamados o pueden ya estar laborando a tiempo fijo y tiene que cumplir con dicho requisito para tener derecho a seguir perteneciendo a la interminable lista de aspirantes a una plaza en el Instituto.

Una vez hecho lo anterior y en el caso de que el aspirante haya sido requerido para prestar sus servicios, la relación de trabajo entre el ISSSTE y sus trabajadores eventuales se da mediante un documento que expide el Instituto a favor del trabajador que ha de prestarle sus servicios, esta relación de trabajo puede durar desde 15 días hasta un lapso de tiempo indefinido, puede mantenerse esa relación de trabajo durante años, con la característica de que el trabajador al

cumplir cinco meses y medio como máximo, el Instituto deja de expedirle dicho documento por un periodo de 15 días, cumplidos estos inmediatamente el Instituto vuelve a contratarlo sin perder continuidad, esta contratación se hace mediante un documento en el que se pactan 15 días y al acercarse al término se vuelven a pactar otros 15 días y así sucesivamente hasta cubrir 5 meses y medio no dando así jamás al trabajador la oportunidad de llegar a ser de base ya que este nunca cumple los seis meses un día ininterrumpidos de labores, requisito indispensable para que un trabajador sea de base.

El trabajador a tiempo fijo, el cual es contratado y cesado caprichosamente por el Instituto, no cuenta con ningún tipo de prestación social, aunque éste en repetidas ocasiones ya sea por la carga de trabajo o por falta de personal doble turnos, trabaje horas extras e incluso llegue a trabajar mas de 24 horas continuas, no se hace merecedor por parte del Instituto a ningún tipo de reconocimiento, ni laboral como pudiera ser un ascenso, ni mucho menos económico, ya que no cuenta con ningún tipo de prestación social, por lo que se encuentran trabajando bajo condiciones completamente ilegales puesto que este tipo de trabajador a lo único que tiene derecho es a trabajar a todas horas y cuando se le solicita, con la esperanza de algún día obtener su base.

A pesar del salario bajo el cual laboran es inferior al recibido por cualquier trabajador del Instituto, teniendo la misma categoría y realizando funciones idénticas, aun así no se les paga a tiempo como a los demás trabajadores que reciben sus salarios puntual y quincenalmente, hay ocasiones en que tienen que esperar hasta más de tres meses para recibir el poco sueldo que merecen según el Instituto.

Quizás lo más increíble e ilegal de esta situación sea el que trabajando para el ISSSTE el cual tiene como una de sus funciones primordiales el brindar los

medios necesarios para la salud de la población a él agremiada, sea en que siendo trabajador aunque sea de manera eventual por ser contratado a tiempo fijo no tengan el derecho ni siquiera a recibir una simple consulta médica.

De esta manera se puede ver que la relación de trabajo entre el ISSSTE y sus trabajadores eventuales esta completamente llena de irregularidades, abusos por parte de los Titulares de dicha Institución al no darse cumplimiento a las normas establecidas en la , Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional siendo en completo perjuicio para los trabajadores que de esta manera buscan una “base” dentro de dicha Institución.

CAPITULO CUARTO

REFORMA PROPUESTA PARA LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES EVENTUALES.

4.1. NECESIDAD DE REFORMAR LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES EVENTUALES.

La necesidad de reformar la Ley del ISSSTE surge del momento en que no es aplicada correctamente la misma ya que no es la Ley la que deja fuera de su ámbito de aplicación a los trabajadores eventuales, sino es probablemente la falta de un buen entendimiento de las disposiciones que contiene lo que ha llevado a que a los trabajadores eventuales no se les de las prestaciones sociales y laborales que les corresponden.

En el artículo 1º de la Ley del ISSSTE dice “La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República.....”, podemos ver que la Ley del ISSSTE jamás excluye a los trabajadores eventuales ya que no hace mención alguna de que a estos trabajadores se les aplique la Ley de una forma diferente o simplemente no se les aplique.

El artículo 5º fracción III de la Ley del ISSSTE dice: “Artículo 5º Para los efectos de esta Ley se entiende:

- I. Por trabajador, toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales con excepción de aquellos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios”.

Esta disposición nos dice muy claramente lo que se debe de entender por trabajador, necesitándose únicamente para tener tal calidad, el prestar servicios a las dependencias que están incorporadas al régimen de la Ley del ISSSTE, los trabajadores eventuales están incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, siendo en este aspecto muy claro el precepto que se está comentando en que los trabajadores aunque tengan la característica de ser temporales también se les considera trabajadores, otra razón más para determinar que se les está dejando de aplicar la Ley a los trabajadores eventuales sin causa justificada ni mucho menos de manera legal.

Ahora bien, la misma Ley que se comenta establece en su artículo 14 lo siguiente: “Artículo 14. Los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la presente Ley. Las relaciones de trabajo entre el propio Instituto y su personal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B del Artículo 123 Constitucional”.

Este artículo nos lleva a la conclusión inevitable que a todos los trabajadores del Instituto se les debe de aplicar la Ley del ISSSTE ya que no contiene disposición expresa de que se discrimine a algún tipo de trabajador solamente nos dice que los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la Ley del ISSSTE; en cuanto a las relaciones de trabajo entre el

Instituto y sus trabajadores se aplica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B del Artículo 123 Constitucional, la cual tampoco contiene disposición expresa que manifieste que a los trabajadores eventuales se les deba de negar las prestaciones laborales y sociales que la misma Ley les otorga por el solo hecho de ser trabajadores.

Atento a lo expuesto en el capítulo anterior y en los preceptos legales analizados se puede observar la gran necesidad y urgencia con la que deben existir preceptos legales bajo los cuales puedan protegerse los trabajadores eventuales del ISSSTE.

Los trabajadores eventuales, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al ISSSTE debiera entenderse permanente y con iguales derechos a los multicitados trabajadores de base.

Es importante destacar que la falta de nombramiento de los trabajadores eventuales al Servicio del ISSSTE, no debiera desvirtuar la relación jurídica de trabajo y por tanto no los debería privar de los derechos y prestaciones derivadas de dicha relación, toda vez que por el hecho de prestar sus servicios subordinados al Instituto mediante retribución, debería de adquirir todos los derechos de un trabajador.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B del Artículo 123 Constitucional dice “Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

A. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

B. Cuando faltare por mas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

C. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

D. Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

E. Por revelar los asuntos secretos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

F. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

G. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

H. Por concurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

I. Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia respectiva.

J. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.”

De la lectura de este numeral se observa que jamás se contempla la opción que los trabajadores de nuevo ingreso puedan ser despedidos libremente antes de que cumplan los seis meses, ni excluye de su aplicación a los trabajadores con menos de seis meses de servicio ni contiene distinción alguna al respecto, dado que con toda claridad establece:

“Ningún trabajador podrá ser despedido sin causa justa”, por lo que de acuerdo a los razonamientos anteriores si el titular no demuestra de manera objetiva que el trabajador hubiera incurrido en alguna de las causas de terminación de los efectos para la designación que establece el artículo 46 antes transcrito, debe de concluirse que el despido es totalmente injustificado.

Al respecto el artículo 26 de las Condiciones Generales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, menciona que los trabajadores del Instituto tendrán los siguientes derechos:

I. Recibir los beneficios y disfrutar las prestaciones que señale la Ley, la Ley del ISSSTE y las Condiciones Generales de Trabajo.

II. Recibir los salarios y emolumentos que les correspondan por el desempeño de las labores ordinarias, extraordinarias y turno opcional, de conformidad con las funciones que desarrollen;

III. Recibir trato decoroso por parte de sus superiores y subalternos

IV. Ser escuchados por su jefe inmediato en los planteamientos y/o sugerencias relacionados con asuntos o problemas que les interesen o les afecten en su trabajo;

V. Contar con un sistema escalafonario eficiente en el que puedan participar a través de los concursos escalafonarios y ser promovidos, en su caso;

VI. Ser atendidos en 1ª instancia respecto de los candidatos de nuevo ingreso para cambiar de turno, adscripción, rama o grupo, residencia y permutar su plaza de conformidad con lo establecido en los reglamentos de bolsa de trabajo y de escalafón en su caso.

VII. Ser considerados, en base a la normatividad que al efecto se expida, para ocupar puestos de confianza en el Instituto, aprovechando su experiencia.

VIII. Participar en los cursos de capacitación adiestramiento o especialización que se programen de conformidad con el reglamento de capacitación y desarrollo laboral.

IX. Que se acrediten en sus expedientes las notas buenas y de mérito relevante a que se hagan merecedores.

X. Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan como consecuencia de riesgos de trabajo.

XI. Ser tratados en los casos de accidente de trabajo, robos y siniestros de vehículos, conforme a lo establecido en el artículo 32 de estas condiciones.

XII. Recibir oportunamente, para el desempeño de sus funciones, los útiles, instrumentos, materiales, uniformes y en general todo aquello que requiera de acuerdo a sus actividades

XIII. Ocupar su plaza

XIV. Continuar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión al obtener la libertad caucional bajo fianza, cuando se trate de un delito no cometido en contra del patrimonio Institucional

XV. Ser reinstalados de conformidad con lo que disponga el laudo ejecutoriado del Tribunal.

XVI. Recibir capacitación y adiestramiento, cultura, deporte y recreación, de conformidad con los recursos presupuestales y los programas que el Instituto y el Sindicato determinen.

XVII. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organicen el Instituto y/o el sindicato.

XVIII. Inscribir a sus hijos en instancias de bienestar y desarrollo infantil del Instituto, así como en los servicios escolares de los planteles educativos del mismo.

XIX. Obtener, por conducto de los representantes sindicales permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales, cuando se verifiquen en días y horas laborales, previo aviso, siempre y cuando su ausencia no cause perjuicio del servicio.

XX. Realizar su servicio social dentro del Instituto siempre y cuando cuenten con reconocimiento de la Institución educativa correspondiente, sin menoscabo de sus percepciones económicas y derechos adquiridos.

XXI. Obtener permisos y licencias con y sin goce de sueldo en los términos de estas Condiciones.

XXII. Recibir la asesoría y defensa jurídica por parte del Instituto

XXIII. Recibir asistencia médica y hospitalización requerida, tratándose de enfermedades agudas, conforme a la Ley del ISSSTE; y

XXIV. Desarrollar labores que no impliquen excesivo esfuerzo físico, o que según dictamen emitido por médico especialista del Instituto no pongan en peligro su salud o la del producto, tratándose de las trabajadoras embarazadas.

Al inicio del artículo recién transcrito, se hace mención que los trabajadores del Instituto tienen los siguientes derechos; nótese que jamás se hace mención de excluir a ningún tipo de trabajador y hay que recordar que para el artículo 12 de las mismas Condiciones Generales de Trabajo, los trabajadores del Instituto se dividen en trabajadores de base, provisionales, confianza, interinos, a obra determinada, a tiempo fijo y eventuales; resultando así que no existe el sustento legal para no otorgarles a los trabajadores eventuales; las prestaciones sociales que la misma ley les confiere, al no ser excluidas por ella de tener tales derechos.

4.2. REFORMA PROPUESTA PARA LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

La reforma que se plantea se le haga a la Ley del ISSSTE esta prevista para su artículo 14, el cual actualmente dice: "Los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la presente Ley. Las relaciones de trabajo entre el propio Instituto y su personal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 Constitucional"; el cual debiera ser reformado en su primera parte para decir de la siguiente manera: "Los trabajadores del Instituto tanto de base como los eventuales quedan incorporados al régimen de la presente Ley".

El artículo 14 de la Ley del ISSSTE al establecer textualmente que los trabajadores tanto de base como los eventuales quedan incorporados al régimen de la ley del ISSSTE no dejaría duda alguna que a los trabajadores eventuales se les debe de otorgar todas las prestaciones con las que cuenta un trabajador de base sin olvidar que estas prestaciones se les otorgarán única y exclusivamente durante el tiempo que se encuentren prestando sus servicios al Instituto.

Así es que la segunda parte del artículo 14 que se comenta y que nos dice que las relaciones de trabajo entre el propio Instituto y su personal se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 Constitucional beneficiaría no solo a los trabajadores de base sino también a los eventuales, esto por que dicha Ley contempla todos los derechos y prestaciones laborales y sociales con las que debe de contar un trabajador y de esto derivaría en un enorme beneficio para los trabajadores eventuales.

Los trabajadores eventuales del Instituto se pasan gastando su vida, su tiempo, su esfuerzo y su salud en un empleo que en la mayoría de las veces no se va a llegar a lograr el beneficio de una base, es por ello de imperiosa necesidad el contemplar a estos trabajadores dentro de la ley reglamentaria, estableciendo que tendrán derecho de gozar de todos los beneficios que la ley otorga a todo trabajador.

Esta propuesta se apoya en la visión de que ni la Ley Federal del Trabajo, ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional establece que los trabajadores que se contraten de manera temporal o eventual como es el caso del Instituto, se les excluya de tener derecho a sus garantías y prestaciones como trabajadores y por ello al no establecerse no debería de hacerse ninguna distinción.

Al realizarse la reforma en el artículo 14 como consecuencia también gozarían los trabajadores eventuales de todas las prestaciones sociales y servicios a que se refiere el artículo 3º de la Ley en comento como son medicina preventiva; seguro de enfermedades y maternidad; servicios de rehabilitación física y mental; seguro de riesgos del trabajo; seguro de jubilación; seguro de retiro por edad y tiempo de servicios; seguro de invalidez; seguro por causa de muerte; seguro de cesantía en edad avanzada; indemnización global; servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas; arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al instituto; prestamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, prestamos a mediano plazo y corto plazo, servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor publico y familiares derechohabientes; servicios turísticos; promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; . servicios funerarios: y sistema de ahorro para el retiro.

Resulta ilógico que los trabajadores eventuales los cuales tienen obligaciones, responsabilidades y la necesidad de desempeñar sus funciones de la manera más exacta, no estén expuestos a tener riesgos de trabajo, o no vayan a sufrir accidentes, que no necesiten descansos, que no tengan imprevistos, o que no necesiten ninguna de las prestaciones que el Instituto ofrece a sus trabajadores de base, resultando necesario el otorgamiento de prestaciones que les den seguridad laboral.

Otro de los problemas fundamentales de los trabajadores eventuales es la falta de estabilidad en el empleo, aunque éstos ciertamente son contratados por tiempo determinado el Instituto muchas veces deja de requerir sus servicios aún que la causa que da origen a la prestación de servicios prevalezca sustituyéndolos por otro trabajador eventual que lleve a cabo las mismas funciones .

Si estamos hablando de un trabajador que ha sido contratado temporalmente; no proponemos que esa contratación obligatoriamente perdure aun que ya no haya materia de trabajo, no hay interés de crear más burócratas innecesarios; sino que de acuerdo a las garantías contenidas en la propia ley, si es que está subsistiendo la causa que dio origen a la relación de trabajo, el trabajador eventual sea empleado y no pueda ser cesado a menos que esta causa termine o el trabajador incurra en alguna falta prevista por la Ley que de motivo al cese o a su baja definitiva.

Por todo lo anteriormente expuesto, considero necesaria la reforma al artículo 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del Artículo 123 Constitucional, ya que los trabajadores eventuales del Instituto están sometidos a arbitrariedades e injusticias laborales por no tener un precepto legal en el cual puedan dar sustento a sus derechos como trabajadores, siendo de imperiosa necesidad el obtener una

solución que encuadre adecuadamente al problema, debiéndose encontrar esta solución en la misma Ley reglamentaria la que en este caso viene siendo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 Constitucional; pero la realidad es que esta Ley no contiene expresamente prestaciones y derechos para estos trabajadores, entonces hay que reformarla buscando solucionar el problema que da motivo a la propuesta de la presente tesis.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado como un organismo público, el cual tiene determinadas funciones por cumplir ya establecidas en su Ley, se allega de elementos humanos que son los trabajadores, los cuales pueden ser de base, de confianza o contratados a tiempo fijo, de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEGUNDA.- Entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus trabajadores eventuales existe la relación de trabajo, ya que se presume la existencia de ésta desde el momento mismo en que se da la prestación de servicios por parte del trabajador y un patrón beneficiándose por esos servicios por los cuales da a cambio una remuneración; aun cuando no se les extienda nombramiento alguno.

TERCERA.- El ISSSTE en su calidad de patrón debe de cumplir con todas las obligaciones que la ley impone a todo patrón, obligaciones que se harán tangibles a través de los titulares de dicha dependencia, pero en la realidad los trabajadores eventuales lo único que reciben es su salario, sin ningún tipo de prestación o percepción adicional al sueldo base, no cumpliéndose así con las obligaciones que por Ley tiene el ISSSTE para con sus trabajadores.

CUARTA.- Del análisis a la Constitución de 1917, a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 Constitucional a la Ley del ISSSTE, se desprende que no existe disposición legal para que el Instituto deje de reconocer derechos a

sus trabajadores eventuales por lo que éstos tienen los mismos derechos que cualquier trabajador a recibir todas las prestaciones sociales que marca la ley.

QUINTA.- En el artículo 123 constitucional, se establecen las garantías mínimas de todo trabajador, este precepto constitucional protege, dignifica y reivindica a los trabajadores en general, sin importar si el trabajo que efectúan es material o intelectual, si se trata de trabajador de base, de confianza o de otro tipo por lo que todo patrón debe seguir dichos lineamientos.

SEXTA.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado no contempla la problemática entre el Instituto y sus trabajadores eventuales, al acudir a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 Constitucional, se encuentra la misma situación y ésta señala que en caso de no existir disposición expresa al caso concreto, se aplicará supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, esto ha dado lugar a que los Titulares del Instituto no cumplan con los mínimos sociales para con sus trabajadores eventuales, resultando necesario reformar la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado contemplando los derechos y obligaciones de los trabajadores eventuales.

SEPTIMA.- De conformidad con la fracción IX de la fracción B del artículo 123 constitucional, los trabajadores solo pueden ser suspendidos o cesados por cause justificada, en los términos que fije la Ley, lo cual es aplicable para los trabajadores eventuales del Instituto ya que no existe precepto legal que los excluya de tener dicha garantía, lo cual significa que deben de gozar de estabilidad en su empleo, estabilidad que deberá durar hasta que se agote la fuente de trabajo.

OCTAVA.- Si bien es cierto que los trabajadores eventuales del ISSSTE, están contemplados como trabajadores especiales en función del periodo por el que son contratados, no por ello debiera de entenderse que quedan fuera de los mínimos sociales del artículo 123, entonces resulta completamente inconstitucional que el ISSSTE en su calidad de patrón imponga a sus trabajadores eventuales sus propias condiciones laborales, sin ocuparse de lo establecido por la Constitución y por las leyes laborales.

NOVENA.- Resulta necesario que se plasme por escrito en la Ley del ISSSTE el reconocimiento de los derechos laborales a favor de sus trabajadores eventuales, ya que solo así se darán bases legales a estos trabajadores para poder defenderse y se pondrá un alto a tantas injusticias laborales cometidas en su contra, so-pretexto de ser eventuales, buscando y procurando siempre la justicia y equidad laboral, es por ello que mediante la presente tesis se propone la reforma a la Ley del ISSSTE, referente a que los trabajadores eventuales figuren por medio de la Ley; en el Instituto con todas las garantías sociales del artículo 123 constitucional.

DECIMA- La propuesta de reforma de la Ley del ISSSTE consiste en que ésta textualmente diga que los trabajadores eventuales quedan incorporados al régimen de la Ley del ISSSTE por lo que en consecuencia gozarán de todos los derechos laborales y de seguridad social, con la fundamental finalidad del mejoramiento de la productividad, el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios para los mismos buscando de igual manera la preservación de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. *Derecho Burocrático Mexicano*. Editorial Porrúa, México, 1999.
- 2.- BARAJAS, MONTES DE OCA, Santiago. *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1985.
- 3.- BENSUAN, Graciela. *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*. Editorial Plaza y Valdés Editores, México 1995.
- 4.- BLASCO LAHOZ, José Francisco, LOPEZ GANDÍA, Juan, MOMPALER CARRASCO, María de los Angeles. *Curso de Seguridad Social*. 5a edición. Editorial Tirant lo blanch. Valencia 1998.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, México 1985.
- 6.- CANTON MORENO, Miguel. *Derecho del Trabajo Burocrático*. Editorial PAC S.A. de C.V., México 1991.
- 7.- DAVALOS, José. *Un Nuevo artículo 123 sin apartados*. Editorial Porrúa, México 1994.
- 8.- DE BUEN L, Carlos, DE BUEN L, Néstor, *El Trabajo, el Derecho y algo más*. Editorial Porrúa, México 1995.
- 9.- DE BUEN L, Néstor. *Compilación de Normas Laborales Comentadas*. Tomo II. Editorial Porrúa . México 2002.
- 10.- DE BUEN L, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 2002.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, 4ª edición. Editorial Porrúa, México 1990.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1989.

13.- DELGADO MOYA, Rubén. *El Derecho Social del Presente*. Editorial Porrúa . México 1977.

14.- DE FERRARI, Francisco. *Los principios de la Seguridad Social*. 2ª edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1972.

15.- DE POZZO, Juan Manuel. *Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Buenos Aires, 1961.

16.- ECO, Humberto. *¿Cómo se hace una tesis?*. Editorial Harla, Argentina 2001.

17.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. *Derecho del Trabajo*. 3a edición, Editorial Themis, Bogotá 1974.

18.- GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. *El Derecho Social Integral*. 2ª edición, Textos Universitarios/UNAM, México 1978.

19.- GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Décimo séptima edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990.

20.- KAYE, Dionisio J. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*. Editorial Themis S.A. de C.V., México 1994.

21.- KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Volumen I, 4a edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.

22.- LARA SAENZ, Leoncio. *Procesos de Investigación Jurídica*. Editorial Porrúa 1995.

23.- LEAL, Juan Felipe. *México, estado, burocracia y sindicatos*. 5a edición. Ediciones El Caballito, S.A., México 1982.

24.- MARTINEZ MORALES, Rafael I. *Derecho Administrativo 3o y 4o Cursos*, 2a edición. Editorial Harla, México 1999.

25.- MERCADO. *¿Cómo se hace una tesis?*. Editorial Noriega Editores Limusa.

26.- MORENO PEREZ; José Luis. *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1999.

27.- PATIÑO CAMARENA, E. Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Oxford, México 1999.

28.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Curso de Derecho Burocrático*. Editorial Porrúa, México 1999.

29.- SANCHEZ GOMEZ, Narciso. *Primer Curso de Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México 1998.

30.- SOTO CERBON, Juan. *Teoría General de Derecho del Trabajo*. Editorial Trillas, México 1992.

31.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*. Tomo II, 2a edición, Editorial Porrúa, México 1979.

32.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Tomo I, 2a edición. Editorial Porrúa, México 1979.

33.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Tomo II, 2a edición. Editorial Porrúa, México 1979.

LEGISLACIONES

- Código Civil para el Distrito Federal
- Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal del Trabajo Burocrático

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal