

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

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

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA RELACIÓN
LABORAL QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ VALENCIA**

Director de Tesis: Lic. Manuel Gutiérrez Natividad

MÉXICO, D.F., CD. UNIVERSITARIA, AGOSTO DE 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS:

A MI MAMÁ, por darme la vida, su amor, su apoyo y por ser un ejemplo de entereza y superación ante la vida.

A MI PAPÁ, por darme la vida y ser un ejemplo de entereza y persistencia en todo lo realizado.

A MI ESPOSA, por su comprensión y apoyo.

A MIS HIJOS, Marco Antonio y Berenice Lizbeth, como un ejemplo de dedicación y superación, para que logren sus metas.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS, por su cariño, comprensión y apoyo.

A MIS TÍOS Y PRIMOS, por estar siempre a mi lado y en todo momento tenderme su mano.

A MIS AMIGOS, por su confianza y por compartir conmigo los buenos y malos momentos.

A MIS MAESTROS Y ASESORES, por su paciencia y contribuir a la realización de esta tesis, tan trascendental y significativa para mi.

INDICE

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA RELACIÓN LABORAL QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

	Pág.
Introducción.....	I
CAPITULO PRIMERO	
MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL	
1. El Derecho del Trabajo.....	1
2. Relación de trabajo.....	3
2.1. Elementos de la relación de trabajo.....	4
2.1.1. Patrón.....	5
2.1.2. Trabajador.....	6
2.1.3. Trabajo personal.....	7
2.1.4. Subordinación del trabajador.....	8
2.1.5. Salario.....	10
3. Contrato de trabajo.....	11
4. Elementos del contrato de trabajo.....	13
5. Derecho Burocrático.....	13
6. La relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores.....	15
6.1. Elementos de la relación jurídica de trabajo.....	16
6.1.1. Titular.....	17
6.1.2. Trabajador al servicio del Estado (servidor público).....	18
6.1.3. Nombramiento.....	20
6.1.4. Sueldo o salario.....	21
7. Clasificación de trabajador al servicio del Estado.....	23
7.1. Trabajador de base.....	23
7.2. Trabajador de confianza.....	24
7.3. Trabajador temporal.....	26
CAPITULO SEGUNDO	
ANTECEDENTES HISTÓRICO-LEGISLATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO BUROCRÁTICO	
2.1. Antecedentes internacionales del Derecho del Trabajo.....	28
2.1.1. Alemania.....	28
2.1.2. España.....	29
2.1.3. Francia.....	30
2.1.4. Italia.....	30
2.1.5. Argentina.....	31
2.1.6. Colombia.....	32
2.1.7. Estados Unidos de América.....	33
2.2. Antecedentes nacionales del Derecho del Trabajo.....	34
2.2.1. Decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana	

sancionado en Apatzingan en 1814.....	35
2.2.2. Ley de Jalisco.....	36
2.2.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos decretada en 1917.....	36
2.2.4. Creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	38
2.2.5. Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	39
2.2.6. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.....	40
2.2.7. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.....	42
2.2.8. Creación del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional de 1960.....	43
2.2.9. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional de 28 de diciembre de 1963.....	44

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	46
2. Ley Federal del Trabajo.....	64
3. Legislación Federal del Trabajo Burocrático.....	68
4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	68
5. Las Condiciones Generales de trabajo.....	76
6. Jurisprudencia.....	79

CAPITULO CUARTO

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA RELACIÓN LABORAL QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1. Semejanzas y diferencias de la relación de trabajo y la relación jurídica de trabajo.....	91
2. La subordinación en la relación de trabajo y en la relación jurídica de trabajo burocrático.....	94
3. El contrato individual del trabajo y el nombramiento.....	94
4. Cómo se acredita la relación de trabajo y la relación jurídica burocrática.....	95
5. Propuesta de reforma a los artículos 2° y 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	95

CONCLUSIONES.....	101
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	103
-------------------	-----

INTRODUCCIÒN

La presente tesis tiene por objeto destacar los aspectos esenciales de la relación laboral y la relación jurídica de trabajo, reguladas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo Burocrático, respectivamente, instituciones torales en el Derecho del Trabajo y en el Derecho Burocrático, con base constitucional en los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, en el análisis comparativo de la relación de trabajo y de la relación jurídica de trabajo, se desprende que no existe una distinción precisa entre una y otra institución, lo que provoca confusión al estudiar las mismas.

En efecto, la relación de trabajo suele establecerse en el contrato individual de trabajo, en tanto que la relación jurídica de trabajo se contiene en un nombramiento, se entiende que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo se encuentran definidas y reguladas en la Ley Federal del Trabajo, no así el nombramiento y la relación jurídica de trabajo, las cuales no son definidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que causa confusión en la doctrina y la jurisprudencia, sobre la aplicación de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en el ámbito laboral burocrático, en lo que respecta a la relación jurídica de trabajo. Por lo que consideramos que es necesario que se reforme la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para precisar el concepto de ésta, sus elementos y la forma en que se acredita la misma, en virtud de que no existe una similitud precisa entre una y otra institución.

Bajo este tenor de ideas, en el Capítulo I señalamos los conceptos básicos de nuestra materia, con el propósito de entender la misma y ubicar nuestro tema de tesis. En el Capítulo II se analizan los antecedentes internacionales y

nacionales del Derecho del Trabajo y del Derecho Laboral Burocrático, con el fin de conocer las leyes e instituciones que regulan las relaciones laborales en otros países y en el ámbito nacional. En el Capítulo III el estudio pretende destacar los aspectos importantes de los ordenamientos jurídicos relativos a la relación de trabajo de los trabajadores en general y a la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos.

En el Capítulo IV se analizará la relación laboral, en principio conforme a la Ley Federal del Trabajo y en segundo término atento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigentes, al final del capítulo se establecerá la propuesta de reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por cuanto hace a la relación jurídica de trabajo y sus elementos.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL

En el presente capítulo analizaremos los conceptos básicos de nuestra materia, con el propósito de entender la misma y ubicar nuestro tema de tesis.

1. El Derecho del Trabajo

La palabra derecho deriva del “latín *“directus”* que significa lo que es recto, directo”.¹ En tanto el vocablo trabajo significa “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.²

Para el maestro Néstor de Buen, el derecho del trabajo “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.³

De la citada definición se desprende que el derecho del trabajo regula las relaciones que derivan de:

¹GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Tercera reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México, 2001. p. 215.

²DE PINA, Rafael, De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima tercera edición. Porrúa. México, 2003. p. 481.

³DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Porrúa. México, 2004. p. 138.

- La prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales,
- Y produce el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Para el maestro José Dávalos, “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁴

De la definición transcrita, se observa que el Derecho del Trabajo tiene por objeto:

- Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

En comparación de las definiciones vertidas, se observa que Néstor de Buen se basa en las normas relativas a las relaciones que derivan de servicios personales para la realización de la justicia social, por su parte, el maestro José Dávalos se funda en el objeto de las normas jurídicas y en las relaciones de trabajo para elaborar su definición.

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“Artículo 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Con base en las anteriores definiciones, comprendemos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, que regulan la relación laboral del

⁴DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México, 2007. pp. 39 y 40.

trabajador (persona física), con el patrón (persona física o moral), en el cual se presta un trabajo y en contraprestación se recibe un salario.

2. Relación de Trabajo

El término relación deviene del latín “relationem que significa vínculo o conexión”.⁵ Los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, entienden por relación de trabajo: “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.⁶

De la citada definición se desprende que la relación de trabajo es:

- La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona;
- Otorgándose el pago de un salario.

Por su parte, Miguel Borrell Navarro estima que la Relación Individual de Trabajo: “Consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario”.⁷

De la definición en cita se advierte que la relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo con el carácter de:

- Personal, subordinado a una persona física o jurídica,
- A través del pago de un salario.

⁵GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 595.

⁶DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 438.

⁷BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1994. p. 153.

En comparación de las definiciones vertidas, se aprecia que Rafael de Pina se basa en un acto, la prestación de un trabajo y en el pago de un salario. Por su parte Miguel Borrell Navarro toma en consideración la prestación de un trabajo y el pago de un salario.

El párrafo primero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

Con base en lo antes expuesto, pensamos que la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado de una persona física, a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario.

2.1. Elementos de la relación de trabajo.

Para José Dávalos la relación de trabajo tiene dos elementos:

- Los elementos subjetivos: Trabajador y patrón
- Los elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.⁸

El maestro José Dávalos considera a los elementos subjetivos y objetivos en la relación de trabajo.

⁸DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 102.

Para Mario de la Cueva los elementos de la relación de trabajo “son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir”.⁹

De la definición citada se advierte que los elementos de la relación de trabajo son los datos que la componen, así como:

- Sus partes integrantes,
- sin los cuales no puede existir.

Nosotros consideramos que los elementos de la relación de trabajo son aquellos que la conforman como son el patrón, el trabajador, la subordinación y el salario.

2.1.1. Patrón.

El vocablo patrón significa “Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios”.¹⁰

Para Néstor de Buen “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.¹¹

De modo que para el citado autor el patrón consiste en:

⁹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimasexta edición. Porrúa. México, 1999. p. 199.

¹⁰REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Cuarta edición. Espasa Calpe. España, 1989. p. 1636.

¹¹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Op. Cit. p. 503.

- Una persona que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio,
- Mediante retribución.

Por su parte Sánchez Alvarado define al patrón como: “patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹²

De la citada definición se observa que patrón es una persona que recibe de otra:

- Servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros,
- en forma subordinada.

En comparación de las definiciones vertidas, se observa que el maestro Néstor de Buen: se basa en las personas y en la retribución. Por su parte se colige que Sánchez Alvarado se funda en las personas, en los servicios y en la subordinación.

El párrafo primero del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Con base en las definiciones anteriores, entendemos que el patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios materiales o intelectuales de otra persona física, en forma personal y subordinada mediante retribución.

¹²DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 93 y 94.

2.1.2. Trabajador.

El término Trabajador, significa “el que trabaja.// Muy aplicado al trabajo.//m. y f. Jornalero, obrero, operario”.¹³

Para Miguel Borrel Navarro trabajador de planta “es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa”.¹⁴

De la definición en cita se deduce que trabajador de planta es aquel que desempeña servicios que sean:

- Necesarios y de forma permanente en la empresa.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

Para nosotros trabajador es la persona física que presta a un patrón (persona física o moral) un trabajo personal subordinado y recibe en contraprestación un salario.

2.1.3. Trabajo personal

¹³REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Op. Cit. p. 2219.

¹⁴BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 71.

La palabra personal significa “lo perteneciente a la persona o propio o particular de ella.// (de una, o para una sola persona)”.¹⁵

Patricia Lemus Raya considera con respecto al trabajo personal lo siguiente “se dice que debe ser personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y contrata para ello, no pudiendo transferir este derecho a persona diferente”.¹⁶

De la definición de referencia se observa que el trabajo personal lo presta la persona que se entrevista y contrata para ello:

- No pudiendo transferir este derecho a persona distinta.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia al concepto personal, al señalar lo siguiente:

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

Para nosotros el trabajo personal es el que realiza directamente el trabajador que es contratado por el patrón a cambio de un salario.

2.1.4. Subordinación del trabajador

¹⁵REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Op. Cit. p. 1680.

¹⁶LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill/Interamericana Editores. México, 2001. p. 15.

El vocablo subordinación significa “sujeción a la orden o dominio de uno.”¹⁷

Para Mario de la Cueva la subordinación: “es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.¹⁸

De la definición en cita se desprende que la subordinación es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono en virtud:

- De la facultad del patrón mediante la cual puede dictar los lineamientos para la obtención de los fines de la empresa y,
- Una obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Por otra parte, para Patricia Lemus Raya la subordinación “es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia”.¹⁹

De la definición de referencia se deduce que en la subordinación debe de haber una dependencia del trabajador hacia el patrón y debe de estar:

- Relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

¹⁷REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Op. Cit. p. 2101.

¹⁸DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 203.

¹⁹LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 15.

En artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se menciona el término subordinación al señalar:

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

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

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

Para nosotros la subordinación es la relación jurídica mediante la cual se da una dependencia del trabajador hacia el patrón de cumplir las disposiciones e instrucciones en la prestación de su trabajo.

2.1.5. Salario

La palabra salario deviene del latín “salarium „salario’ dinero dado a soldados (romanos) para comprar sal”.²⁰

Para José Dávalos el salario: “Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”.²¹

De la definición antes citada se deduce que el salario es un pago que el trabajador recibe a cambio de:

²⁰GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 620.

²¹DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 199.

- Realizar un trabajo al patrón.

Por otra parte Gide define como lo hacen los economistas, que “el salario es la renta, provecho o beneficio que obtiene el hombre a cambio de su trabajo”.²²

De la definición de referencia se observa que el salario es considerado como renta, provecho o beneficio, el cual se obtiene por:

- El trabajo del hombre.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Con base en lo antes expuesto, pensamos que el salario es el pago que recibe el trabajador como contraprestación por realizar un trabajo personal subordinado al patrón.

3. Contrato de trabajo.

La palabra contrato deriva del latín “contra- contra-recíproco, opuesto, Pacto, convenio, acuerdo”.²³

Para Francisco de Ferrari el contrato de trabajo es: “aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de una manera continua o no, al servicio

²²CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. PAC. México, 1991. p. 116.

²³GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 187.

de otra bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración”.²⁴

De la citada definición se desprende que en el contrato de trabajo una persona pone su actividad al servicio de otra de tal forma que sea:

- Bajo su autoridad y dirección,
- Mediante la correspondiente remuneración.

Por su parte el maestro Miguel Borrell Navarro define al Contrato individual de trabajo como: “Aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.²⁵

De lo que se desprende que en dicho contrato una persona presta a otra un trabajo que tiene que ser:

- Personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por otra parte la Ley de referencia, en el párrafo segundo del artículo 20 establece:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo...
Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

²⁴DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda edición. De Palma. Argentina. 1977. p. 73.

²⁵BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 155.

Por nuestra parte consideramos que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual el trabajador (persona física) se obliga a prestar a un patrón (persona física o jurídica) un trabajo personal subordinado, y recibir en contraprestación una remuneración.

4. Elementos del Contrato de Trabajo

Para el maestro José Dávalos, los elementos del contrato de trabajo son:²⁶

A) Elementos esenciales:

- a) Consentimiento
- b) Objeto posible

B) Presupuestos de validez

- a) Capacidad
- b) Ausencia de vicios del consentimiento
- c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo.

Por otra parte, para Miguel Cantón Moller, el contrato de trabajo tiene las siguientes características:²⁷

- Que el trabajo o servicio sea personal
- Que sea subordinado
- Que sea mediante el pago de un salario.

Derivado de lo anterior, para nosotros los elementos del contrato de trabajo son el patrón, el trabajador, la subordinación y el salario.

²⁶DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pp. 104-108.

²⁷CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. p. 97.

5. Derecho Burocrático.

El Derecho Burocrático se define como la “Rama del derecho que estudia (o regula) la relación laboral entre el estado y los servidores públicos, relación derivada de la capacidad de acción denominada función pública”.²⁸

Para Miguel Acosta Romero el Derecho Burocrático: “es aquella disciplina o rama del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al Estado como representante de la sociedad”.²⁹

De la citada definición se observa que el Derecho Burocrático tiene por objeto:

- Regular las bases que equilibren las garantías sociales,
- Con el ejercicio de las funciones que corresponde cumplir al Estado como representante de la sociedad.

Para el maestro Carlos A. Morales Paulín, el derecho burocrático “siendo parte del derecho del trabajo, se encarga del tratamiento de la relación jurídica

²⁸MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionarios Jurídicos Temáticos. Derecho Burocrático. Segunda edición. Volumen V. México, 2001. p. 34.

²⁹ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera edición. Porrúa. México, 2002. Op. Cit. p. 50.

laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial”.³⁰

De la definición en referencia se observa que el derecho burocrático se encarga de:

- La relación jurídica laboral del Estado con sus empleados;
- Por lo que lo hace un trabajo especial.

Por consiguiente, comprendemos que el derecho burocrático es el conjunto de normas que regulan la relación laboral entre el titular de la dependencia u organismo descentralizado y los servidores públicos que prestan sus servicios y reciben en contraprestación un sueldo, además de tratar sus derechos y obligaciones.

6. La relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores.

El vocablo jurídico significa “aquel que atañe al derecho o se ajusta a él”.³¹

Para el maestro Rafael de Pina, la Relación Jurídica es “el Vínculo establecido entre personas regido por el derecho”.³²

De lo que se desprende que en la relación jurídica existe un vínculo que sólo se puede establecer entre personas y que debe estar:

- Regido por el derecho.

³⁰MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México. 1999. p. 107.

³¹REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Op. Cit. p. 1266.

³²DE PINA, Rafael. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 438.

Por otra parte, para Carlos A. Morales Paulin, la relación jurídica es "un vínculo entre dos o más personas resultado de un acto jurídico".³³

De lo que se deduce de la definición transcrita, que la relación jurídica se establece entre dos o más personas y que es:

- resultado de un acto jurídico.

El artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone lo siguiente:

"Artículo 2°. Para los efectos de esta ley, La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación."

De conformidad con lo anterior entendemos que la relación jurídica de trabajo es el vínculo que existe entre el Titular de una dependencia y el trabajador público de base a su servicio, que recibe en contraprestación un sueldo, como resultado de un acto jurídico.

6.1. Elementos de la relación jurídica de trabajo.

Para Rafael de Pina, los elementos de la relación jurídica son: "en el concepto generalmente admitido tres: el sujeto, el objeto y el acto jurídico, pero éste es, en definitiva, también Objeto del derecho."³⁴

³³MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 76.

Por lo anterior, consideramos que los elementos de la relación jurídica de trabajo son los sujetos, el vínculo que existe entre el trabajador y el titular, así como el acto jurídico.

6.1.1. Titular.

La palabra titular significa “dar un título”.³⁵ El maestro Rafael de Pina define la palabra titular, como “la persona que ejerce un oficio, profesión o cargo con cometido especial y propio”.³⁶

De la definición antes citada se desprende que el Titular es una persona que ejerce un oficio, profesión o cargo, el cual debe ser:

- Con cometido especial y propio.

Por lo que se refiere al maestro Carlos A. Morales Paulin, la titularidad “constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral”.³⁷

De la definición señalada se observa que la titularidad constituye una facultad que se ejerce en:

- Una dependencia u órgano,
- Con efectos en la relación laboral.

³⁴DE PINA, Rafael. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 438.

³⁵GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 680.

³⁶DE PINA, Rafael. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 477.

³⁷MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 81.

En comparación de las definiciones vertidas, se advierte que Rafael de Pina se basa en la persona y en la función que realiza. Por su parte, se colige que el maestro Carlos A. Morales Paulin se funda en las personas, en las instituciones, así como en la relación laboral.

El artículo 2° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, hace referencia al concepto titular al disponer lo siguiente:

“Artículo 2°. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.”

Por lo anterior, se deduce que Titular es la persona con profesión u oficio, facultada en forma individual o colegiada para representar a una dependencia u órgano, con efectos en la relación laboral que se establece entre una dependencia y el trabajador.

6.1.2. Trabajador al servicio del Estado (servidor público).

Con relación al tema en estudio, en la doctrina también se habla de trabajador público. Así que para el maestro Mario de la Cueva “Los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público”.³⁸

³⁸DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Op. Cit. p. 645.

De la definición en comento se desprende que los trabajadores públicos son los que desempeñan las funciones del Estado, y a través de ellos se realizan:

- Las funciones de los órganos titulares del poder público.

Por su parte para el maestro Miguel Acosta romero el “servidor público es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada”.³⁹

De la definición antes citada, se observa que el servidor público es aquél que tiene un cargo, empleo o función pública, además:

- Está ligado por un vínculo jurídico,
- El cual puede ser directo.

En comparación de las definiciones antes citadas, se deduce que el maestro Mario de la Cueva se basa en las personas que realizan funciones propias del Estado. Por otra parte, se desprende que el maestro Miguel Acosta Romero se funda en las personas y en un vínculo jurídico.

La definición legal de trabajador al Servicio del Estado la podemos desprender del artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala lo siguiente:

³⁹ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 146.

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

De lo anterior, consideramos que el trabajador al servicio del Estado es la persona física que presta un servicio físico o intelectual en forma subordinada al titular o representante de la Dependencia e instituciones citadas en la ley, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales, recibiendo en contraprestación un sueldo.

6.1.3. Nombramiento.

La palabra nombramiento significa “el acto en virtud del cual se confiere a persona o personas determinadas un cargo, función o empleo.// Documento en que se hace constar dicho acto”.⁴⁰

Para Miguel Cantón Moller el nombramiento “es un acto del Estado, sui-generis, que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral, que no tiene aún un nombre dentro de la teoría”.⁴¹

De la definición antes mencionada se advierte que el nombramiento es un acto del Estado el cual:

- Crea la relación de empleo entre el mismo y el trabajador,
- Y lo designa para desempeñar un cargo público.

⁴⁰DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 382.

⁴¹CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. p. 101.

Por otra parte para Miguel Acosta Romero, el nombramiento: “es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia”.⁴²

De la definición de referencia se desprende que el nombramiento es un documento en el cual consta:

- La designación de una persona para desempeñar un empleo público, y
- Formaliza la relación jurídica de trabajo.

En el artículo 3° de la Ley Burocrática que define al trabajador, se refiere al nombramiento al señalar lo siguiente:

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

Por lo anterior, consideramos que el nombramiento es el documento mediante el cual se formaliza la relación de trabajo entre el titular de una dependencia y el servidor público, para desempeñar un empleo, cargo o comisión, y en el que se indican las condiciones de trabajo.

6.1.4. Sueldo o salario

⁴²ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 345.

Sueldo. “Cantidad, normalmente mensual, que por su trabajo perciben los funcionarios públicos y los empleados de las empresas particulares”.⁴³

Para Miguel Cantón Moller el sueldo deriva de la palabra “soldada que era el pago que recibían quienes prestaban el servicio de las armas”.⁴⁴

De la definición antes citada se desprende que el sueldo se entregaba a los que prestaban el servicio de las armas.

Rigel Bolaños Linares entiende por: “Salario cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el Patrón-Estado al trabajador por su trabajo, integrándose con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.⁴⁵

De la definición de referencia se advierte que el salario es una retribución que debe pagar el Patrón-Estado al trabajador por su trabajo, integrándose por lo siguiente:

- Los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y,
- Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

El párrafo segundo del artículo 15 de La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece lo siguiente:

⁴³DE PINA, Rafael. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 465.

⁴⁴CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. p. 116.

⁴⁵BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México, 2007. p. 36.

“Artículo 15. El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley...

Sueldo presupuestal es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña.”

Por lo anterior, consideramos que el sueldo es el pago que se hace a los trabajadores al servicio del Estado, por los servicios prestados, el cual se encuentra señalado en la designación o nombramiento.

7. Clasificación de trabajador al servicio del Estado.

Para Miguel Cantón Moller los trabajadores al Servicio del Estado se clasifican en: trabajadores de base y de confianza.⁴⁶

El maestro Miguel Duhalt Kraus agrega que los trabajadores al Servicio del Estado pueden ser:⁴⁷

- a) Por la naturaleza jurídica de su vinculación: relación civil o relación laboral,
- b) Por la duración de la relación laboral: de planta o temporal,
- c) Por su rango: funcionario o empleado.

La Ley en su artículo 4° establece lo siguiente:

“Artículo 4°. Los trabajadores se dividen en dos grupos de confianza y de base.”

⁴⁶CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. p. 105.

⁴⁷MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho burocrático. Op. Cit. p. 80.

Nosotros consideramos que los trabajadores al Servicio del Estado son todos aquellos que prestan un servicio personal subordinado a una dependencia y se clasifican en trabajadores de base, de confianza y trabajadores temporales.

7.1. Trabajador de base

El término base significa “Fundamento, apoyo, parte más baja”.⁴⁸ Para Miguel Borrell Navarro trabajador de base “es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta”.⁴⁹

De lo que se desprende que el trabajador de base es aquel que no es de confianza, pudiendo ser:

- Trabajador de planta.

El artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala lo siguiente:

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

Consideramos que el trabajador de base es la persona física que realiza funciones elementales que no sean de dirección y vigilancia en una dependencia.

⁴⁸GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 105.

⁴⁹BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 71.

7.2. Trabajador de confianza.

La palabra confianza significa: “Esperanza firme que se tiene en una persona o cosa”.⁵⁰

Para el maestro Miguel Acosta Romero, “la categoría de confianza en el régimen laboral burocrático proviene única y exclusivamente de la ley no del nombramiento ni esencialmente de la naturaleza de las funciones”.⁵¹

De la definición antes citada se desprende que la categoría de confianza proviene de la ley burocrática y no así del:

- Nombramiento, ni de la naturaleza de las funciones.

Para el maestro Mario de la Cueva los trabajadores de confianza: “son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones íntimas”.⁵²

De la definición citada anteriormente se deduce que los trabajadores de confianza son las personas que están en contacto directo con el patrón y que:

- Conocen sus problemas propios y de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9° establece quienes son trabajadores de confianza al indicar lo siguiente:

⁵⁰REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Op. Cit. p. 562.

⁵¹ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. Cit. p. 695.

⁵²DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 159.

“Artículo 9°. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.”

Por tanto, consideramos que trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que desempeñan frecuentemente, así como trabajos personales del patrón, que conocen de los problemas de la empresa y reciben en contraprestación un sueldo.

7.3. Trabajador temporal.

La ley burocrática establece que la calidad de trabajador del Estado puede derivar de estar incluido en las “listas de raya” de trabajadores temporales, ya sea para obra determinada o por tiempo fijo. Se trata en este caso de una modalidad que durante algún tiempo se utilizó sobre todo en las obras de construcción que el Estado emprendía y en donde, de alguna manera se justificaba contar con trabajadores que sólo de manera temporal y para la realización de la obra formarían parte de la burocracia.⁵³

El término “lista de raya”, por demás poco claro, se utiliza precisamente en la industria de la construcción y denota la idea de estar incluido en una lista de los trabajadores a los cuales el responsable de una obra les pagará un salario o “raya” respecto de un periodo determinado.⁵⁴

El vocablo lista significa “enumeración de personas o cosas de cierta categoría en cierto orden”.⁵⁵

⁵³REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México, 2006. pp. 67 y 68.

⁵⁴Idem. p. 68.

⁵⁵GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Op. Cit. p. 419.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3° se refiere a los trabajadores temporales al señalar lo siguiente:

“Artículo 3°. ...en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

Consideramos que trabajador temporal es aquel trabajador que presta sus servicios para obra determinada o por tiempo fijo, en forma personal y subordinada a una dependencia que recibe en contraprestación un salario y figura en las listas de raya.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICO-LEGISLATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

En el presente capítulo analizaremos los antecedentes internacionales y nacionales del Derecho del trabajo y del Derecho Burocrático, con el fin de conocer las leyes e instituciones que regulan las relaciones laborales en otros países y en el ámbito nacional.

2.1. Antecedentes Internacionales del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo se ha desarrollado en el mundo adquiriendo características propias de cada país, por lo que presentan semejanzas y diferencias entre unos y otros.

2.1.1. ALEMANIA

La Constitución de Bonn, de 23 de mayo de 1919, estableció el principio de la separación de los funcionarios federales y estatales.⁵⁶

Existen cuatro clases de funcionarios en la República Federal Alemana, los de cargos superiores, los intermedios, los ordinarios y los subalternos. Para los cargos superiores, los aspirantes deben aprobar dos exámenes y cumplir un

⁵⁶ ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Derecho Burocrático Mexicano. Op. Cit. pp. 72 y 73.

periodo probatorio de cuatro años. Después de esto, viene el nombramiento, que es vitalicio. El ascenso se hace automáticamente por grados.

El estatuto del funcionario federal es la Bundes Beamtengesetz de 14 de julio de 1963. En general los derechos y obligaciones del funcionario alemán son los mismos que tienen los demás funcionarios de los países occidentales europeos. Cabe apuntar, sin embargo, algunas novedades.

El derecho al sueldo está compuesto de tres elementos: el salario de base, el beneficio por residencia, y las asignaciones familiares.

Por anterior consideramos que en México también se hace la separación de los funcionarios federales y estatales, y de que aquí no hay un período probatorio para firmar el nombramiento, además de que no es vitalicio.

2.1.2. ESPAÑA

Se da la movilidad de funcionarios de las distintas administraciones públicas.⁵⁷

Las administraciones públicas seleccionan su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

⁵⁷ Ibidem. pp. 73-75.

La retribución de los funcionarios se divide en básica que consiste en el sueldo, trienio y pagos extraordinarios y en complementaria la cual puede ser de destino, específicos y de producción.

De lo anterior consideramos que en México la forma de selección de personal se hace de forma semejante.

2.1.3. FRANCIA

La revolución de 1789 no se ocupó específicamente de la función pública.⁵⁸

Existe para los funcionarios obligación de guardar en el desempeño de sus tareas una actividad de absoluta neutralidad política y religiosa, así como el secreto profesional, y al igual que los funcionarios británicos, las obligaciones alcanzan a su vida privada. También el deber de lealtad respecto a la Nación está previsto en las normas estatutarias.

De lo anterior consideramos que en México también se da la neutralidad política y religiosa, así como el secreto profesional, sólo que aquí las obligaciones no alcanzan la vida privada de los funcionarios.

2.1.4. ITALIA

Los órganos más elevados de administración de personal son las *Direzioni Generali del Personale* en los varios ministerios u organismos autónomos.

⁵⁸Ibidem. pp. 75-77.

Además existe un *Ispettorato Genarali* por el ordenamiento del Personal, dependiente de Hacienda con el fin de aumentar o suprimir puestos.⁵⁹

En la estructura de la función pública existen unos 360 cuerpos (“listas”) diferentes entre todos los ministerios, es decir, 360 carreras independientes para las cuales se provee un examen de ingreso o concurso específico cada vez que existe la necesidad de llenar un puesto vacante. En otras palabras, existen tantos exámenes de ingresos como cuerpos. De los 360 cuerpos, 100 son ejecutivos, 90 son de secretariado, 93 para empleados y 77 de subalternos.

Nosotros consideramos que en México a diferencia de Francia, cada dependencia de gobierno tiene una dirección de personal, que se encarga de elaborar y aplicar los exámenes de ingreso o concurso específico cuando existe alguna vacante.

2.1.5. ARGENTINA

La actividad de la administración pública es realizada por agentes que reciben la denominación general de funcionarios y empleados públicos.⁶⁰

Funcionario público. Es el agente de la administración pública que tiene la representación del órgano, al frente del cual se encuentra, con facultades de expresión de voluntad y de imperio.

A los funcionarios públicos no se les reconoce el derecho de huelga y el de sindicación, sus prestaciones no tienen carácter contractual y tampoco laboral.

⁵⁹Ibidem. p. 79.

⁶⁰Ibidem. pp. 80-84.

Empleado público. Es el agente que presta servicios con carácter permanente, exclusivo, mediante remuneración y que se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario.

Los derechos patrimoniales. Como contraprestación del servicio, el Estado da a sus agentes una retribución; sueldo o jornal, el pago de tareas extraordinarias, sueldo anual complementario, bonificaciones por destino, indemnizaciones, gastos de representación, así como viáticos, jubilación y pensión.

Similitudes:

Para la admisión de trabajadores al servicio público en ambas legislaciones es indispensable la característica de idoneidad.

Concepto de funcionario y empleado público iguales. Los derechos, deberes y responsabilidades son en esencia los mismos.

También encontramos diferencias, como son:

En México hace referencia a dos tipos de empleados, como son los trabajadores de base y de confianza, mientras que la legislación Argentina no hace esa diferenciación.

2.1.6. COLOMBIA

La relación laboral entre el Estado y sus servidores públicos se denomina como “función pública” o “servicio civil”.⁶¹

El Consejo Superior de Servicio Civil. Es un organismo de naturaleza predominantemente asesora, de composición inicial partitaria (dividido en partes). Adscrito al Departamento Administrativo de Servicio Civil y que reemplazó a la Comisión del Servicio Civil. La ley núm. 13 de 1984 prevé su estatuto.

Diversas formas de vinculación jurídica entre la administración y quienes prestan a ella sus servicios personales. Existen cuatro formas básicas de vinculación: La modalidad estatutaria, la modalidad contractual laboral, los funcionarios de la administración, y los funcionarios de seguridad social.

Los empleados públicos ingresan a la administración mediante un acto administrativo de nombramiento, seguido del acto ritual de la posesión del empleo, el trabajador oficial ingresa al servicio mediante la firma del respectivo contrato de trabajo.

Nosotros consideramos que en México la vinculación laboral se da entre la dependencia de gobierno y los trabajadores a su servicio, y que ingresan únicamente mediante nombramiento, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por contrato de prestación de servicios profesionales.

2.1.7. ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

En un gran número de Estados el método de llenar las vacantes está

⁶¹Ibidem. pp. 90-97.

expresado en la Constitución estatal.⁶²

Las agencias de personal son organismos que funcionan con fondos proporcionados por las autoridades fiscales y su finalidad es regular y controlar el estado de los empleados en el servicio civil, determinar sus posiciones y salarios. Casi todas las leyes de servicio civil enumeran las oficinas y la jurisdicción de dichas agencias.

Una vez confirmado el cargo, se procede a darle al empleado su pay roll (dinero que se paga en la nómina) o certificación de la autoridad fiscal aprobado el pago de su salario.

Nosotros consideramos que en México no está contemplado en la constitución estatal ni federal, el método de llenar las vacantes de trabajo, por lo que respecta a las agencias de personal, las hay para los trabajadores en general, no así para los servidores públicos.

2.2. ANTECEDENTES NACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para entender la relación Estado-empleado es necesario estudiar la historia legal, respecto de los principales documentos jurídicos que se emitieron, que nos permita llegar con mayor seguridad al análisis de las instituciones burocráticas vigentes.⁶³

⁶²Ibidem. pp. 105 y 106.

⁶³MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 1.

2.2.1. DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE LA AMÉRICA MEXICANA, SANCIONADO EN APATZINGÁN EN 1814

La Carta de Apatzingán fue creada por el grupo liberal, encabezado por Morelos, identificados con las ideas republicanas, por lo que el artículo 25 del referido Decreto consignara que:⁶⁴

“Artículo 25. Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado, estos no son títulos comunicables ni hereditarios, y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado”.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26 agregaba que:

“Artículo 26. Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución”.

Aunado a lo anterior, el artículo 167 señalaba que era facultad del Supremo Gobierno el “deponer a los empleados públicos”, mientras que el artículo 173 establecía la retribución de enviar “mensualmente al Congreso una nota de los empleados que estuvieren suspensos, y cada cuatro meses un estado de los ejercicios”.

Nosotros consideramos que lo más importante de esta ley consiste en destacar que los cargos de gobierno no son títulos comunicables ni hereditarios, además de que los empleados públicos deben funcionar temporalmente.

⁶⁴Ibidem. p. 2.

2.2.2. LEY DE JALISCO

En Jalisco se dictó una Ley el 7 de octubre de 1914 que contiene normas de protección al salario y señala el salario (jornal) mínimo que debería pagarse a los obreros.⁶⁵

El 28 de diciembre de 1915 se dictó una Ley complementaria de la anterior ya en vigor.⁶⁶

Consideramos que la importancia de esta ley consiste en la protección al salario que es uno de los elementos de la relación de trabajo.

2.2.3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DECRETADA EN 1917

La Constitución, en su texto original de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo, entre el Estado y sus servidores; es más, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podrían legislar en materia de trabajo; sin embargo, la reforma al artículo 73, fracción X (Diario Oficial de 6 septiembre de 1929), y al artículo 123 de la Constitución, reservó al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre patrones que llamaremos comunes y sus trabajadores.⁶⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2° que los

⁶⁵MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Op. Cit. p. 27.

⁶⁶Ibidem. p. 28.

⁶⁷ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. Cit. p. 60-66.

funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.

Debido a las dificultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales del orden común todavía eran competentes para conocer de esta materia, se promovió en 1929 la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

La fracción X del artículo 73 antes citada, ha sufrido modificaciones posteriores y actualmente su texto es el siguiente:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad...

...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

“Artículo 123.- El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. ...

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”

Con esta reforma se federalizó la facultad de legislar sobre la materia.

Del análisis de lo anterior consideramos que esta constitución regulaba las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones, pero no previó las relaciones de trabajo entre el estado y sus trabajadores, además se establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados podrían legislar en materia del trabajo, en 1929 se modificó la Constitución y se reservó este derecho al Congreso de la Unión.

2.2.4. CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, regulaba las relaciones de trabajo entre los trabajadores en general y los patrones, no incluyendo a los trabajadores al servicio del Estado. La lucha política de los burócratas originó que el Estatuto Cardenista de 1938, que contenía sus derechos laborales, se elevó en lo esencial a rango constitucional, por lo que por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, el texto original quedó integrado por el Apartado “A” que regula los derechos

laborales para los trabajadores en general y el Apartado B que regula los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado.⁶⁸

Consideramos que debido a la presión de los burócratas para que sus derechos se elevaran a rango constitucional, fue que al artículo 123 constitucional se dividió en dos apartados, el apartado “A” que recoge el texto original que ya regulaba las relaciones de trabajo entre los trabajadores en general y los patrones, en el ámbito privado, en cuanto a los elementos de la relación de trabajo se observa que se refiere al trabajador, al patrón y al sueldo, en tanto que la subordinación se desprende de dicho artículo; y el apartado “B” que regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y los trabajadores a su servicio.

2.2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La Ley Federal del Trabajo se promulgó el 18 de agosto de 1931, tuvo una larga vida y podemos afirmar que cumplió con el objetivo de mantener la paz industrial y laboral en general, concilió con su aplicación muchos intereses encontrados en la vida de producción económica y fue derogada en el año de 1970 cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor.⁶⁹

Consideramos que esta ley reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, regula las relaciones de trabajo entre los trabajadores en general y los patrones.

⁶⁸TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1981. pp. 177-181.

⁶⁹CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. p. 54.

2.2.6. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1938

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, hasta la expedición del “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial el día 5 de diciembre de 1938.⁷⁰

Los artículos que se refieren a la relación jurídica de trabajo y a sus elementos son los siguientes:⁷¹

El artículo 2°. se refiere al trabajador al servicio del Estado.

“Art. 2°. Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

El artículo 3° del estatuto establecía lo relativo a la relación jurídica de trabajo.

“Artículo 3°. La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores federales y los Poderes legislativo, Ejecutivo y Judicial,

⁷⁰ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. Cit. p. 63 y 64.

⁷¹ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN. Secretaría de Gobernación. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1938. pp. 4-7.

incluyendo a los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus titulares respectivos.”

Los artículos 4° y 5° se referían a los trabajadores de base y de confianza.

“Artículo 4°. Para los efectos de esta ley, los trabajadores federales se dividirán en dos grandes grupos:

- I. Trabajadores de base, y
- II. Trabajadores de confianza.”

“Artículo 5°. Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base, los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquella.”

Los artículos 7° y 8° establecían que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que beneficien a los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

“Artículo 7°. En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores.”

“Artículo 8°. Los casos no previstos en la presente Ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicada, supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes del orden común, a los principios generales de derecho y, en último extremo, a la equidad.”

En el artículo 9°. se refería al nombramiento y a las listas de raya.

“Artículo 9°. Los trabajadores federales prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que

estuviere facultada legalmente para hacerlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento será sustituido por las listas de raya de los trabajadores temporales.”

El estatuto de 1938, fue el primer ordenamiento jurídico que reguló la relación jurídica de los trabajadores al servicio del estado.

Consideramos que este estatuto que fue el primer ordenamiento legal que se emitió a favor de los servidores públicos, dio certeza jurídica a las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores a su servicio.

2.2.7. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DE 1941

El Gral. Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trato únicamente de una reforma al que estaba vigente.⁷²

En efecto, el contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado nuevo Estatuto era enteramente igual al de 1938, con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos a los llamados “de confianza”, es decir, para aquellos servidores públicos a los que en realidad no les es aplicable la protección del Estatuto, ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.

⁷²CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. pp. 81 y 82.

El estatuto de 1941, reguló de una forma más completa la relación jurídica de los trabajadores al servicio del Estado, en cuanto a los empleos y cargos, pero aún seguía siendo insuficiente, en virtud de que los trabajadores protestaban y exigían que sus derechos se elevaran a rango constitucional.

Este estatuto fue la base para que se elevaran a rango constitucional los derechos de los servidores públicos.

2.2.8. CREACIÓN DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1960

El 7 de diciembre de 1959 el Poder Ejecutivo emitió una iniciativa en la que se hace señalamiento de mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado.⁷³

En la iniciativa en realidad se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto que estaba en vigor.

El 27 de septiembre de 1960 se declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de Diciembre de 1960.

El 16 de diciembre de 1960 se presentó una iniciativa para adicionar la fracción XIV del apartado “B” de que nos estamos ocupando, que fue aprobada con dispensa de trámites.

⁷³Ibidem. pp. 82-87.

El apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, en el ámbito público, en dicho apartado se regulan los derechos de los trabajadores del Estado, así como los elementos de la relación jurídica de trabajo, como son el trabajador, el titular de la dependencia de gobierno y el salario, por lo que respecta al elemento de la subordinación se desprende del mismo. Por otra parte no se hace la división de los trabajadores de base y de confianza, sin embargo en la fracción XIV, sólo le concede a los trabajadores de confianza el derecho a las medidas de protección al salario y el gozar de los beneficios de la seguridad social. Por lo anterior se hace necesario que los trabajadores de confianza gocen de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base o se emita un apartado especial en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en que se regule la relación de trabajo entre los trabajadores de confianza y los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.

Con la creación del apartado “B”, se logró que los derechos de los servidores públicos, se elevaran a rango constitucional, con la salvedad de que a los trabajadores de confianza únicamente se les otorgó la protección al salario y la garantía a la seguridad social.

2.2.9. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE 28 DE DICIEMBRE DE 1963

Tal como estaba ordenado, se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con 165 artículos, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 28 de diciembre de 1963.⁷⁴

Si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamenta el apartado “B” del artículo 123 de la constitución, y regula las relaciones de trabajo entre los titulares de las dependencias de gobierno y los trabajadores a su servicio, con la característica de que hace la división entre trabajadores de base y de confianza, y señalando que dicha ley únicamente se aplicará a los trabajadores de base.

⁷⁴CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. pp. 87-90.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL

En el presente capítulo analizaremos las disposiciones de los ordenamientos jurídicos relativos a la relación de trabajo de los trabajadores en general y a la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política es la Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contiene 136 artículos estructurados en nueve Títulos divididos en Capítulos.

Los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se refieren a la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, así como a los servidores públicos y las Dependencias del Gobierno son los siguientes:

Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,...

El párrafo primero del artículo en mención, establece la libertad de las personas de dedicarse a la actividad o trabajo que les acomode, siendo lícitos, asimismo en el párrafo tercero señala que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución.

Artículo 108. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El artículo en mención señala a todos los servidores públicos a los que se les aplicarán los efectos de las responsabilidades a que alude el Título Cuarto de la Constitución.

“Artículo 123. Toda Persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
 - IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
 - V. Las mujeres, durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en

las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones

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

- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
 - a) Una Comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores;
 - b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
 - c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
 - d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un

- número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 % más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus

trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los

trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

- XV. El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando indicatos, asociaciones profesionales, etc;
- XVI. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas

- ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en lafracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá

eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe para oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

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

XXIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a:

- a) Ramas industriales y servicios:
 1. Textil;
 2. Eléctrica;
 3. Cinematográfica;
 4. Hulera;
 5. Azucarera;
 6. Minera;
 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 8. De hidrocarburos;
 9. Petroquímica;
 10. Cementera;
 11. Calera;
 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
 14. De celulosa y papel;
 15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.
 - b) Empresas:
 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales

o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”

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

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la Ley.
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.
- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los

conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la Ley.

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

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra;

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, 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 crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad

habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del

servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiese promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII bis. Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

El Apartado “A” que rige a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, comprende treinta y

una fracciones, que regulan las relaciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores con un interés particular, por lo que se refiere a los elementos de la relación de trabajo como son el patrón, el trabajador y el salario, se señalan expresamente, en tanto que la subordinación no se señala expresamente pero se desprende de dicho artículo.

El Apartado “B” que rige la relación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, contiene catorce fracciones, que regulan las relaciones de trabajo entre los titulares de las dependencias de gobierno y los trabajadores a su servicio, con un interés público, por lo que se refiere a los elementos de la relación jurídica de trabajo, como son el titular de la dependencia de gobierno, los trabajadores a su servicio y el salario, se señalan expresamente, en tanto que la subordinación se desprende de dicho apartado.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Contiene 1010 artículos estructurados en dieciséis Títulos que incluyen capítulos. Asimismo, contiene trece artículos transitorios.

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren a la relación de trabajo entre los trabajadores y el patrón, así como a sus elementos son los siguientes.

“Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Del artículo en comento se observa que se refiere a las normas de trabajo que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos.

“Artículo 4° No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan...”

Este artículo se refiere al derecho que tiene toda persona para dedicarse al trabajo que le acomode siendo lícito.

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

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

Del artículo en mención se desprende la definición de trabajador, así mismo de lo que se entiende por trabajo.

“Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

El artículo en comento se refiere al trabajador de confianza, así como de sus funciones.

“Artículo 10. 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 aquél, lo será también de éstos.”

El artículo antes citado se refiere a la definición de trabajador, así mismo señala que si el trabajador utiliza otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

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

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

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

El artículo en comento se refiere a lo que se entiende por relación de trabajo, así como a la definición de contrato individual de trabajo.

Que es de ponderar que de este artículo se desprenden los elementos de la relación de trabajo, esto es, el trabajador y el patrón, mismos que se denominan elementos subjetivos; así como la subordinación en la prestación del servicio y el salario, los cuales se identifican como elementos objetivos.

Ahora bien, de los citados elementos en la doctrina se señala como elemento esencial de la relación de trabajo a la subordinación, referente a la actividad desempeñada por el trabajador y no a la persona, lo que da nacimiento a la relación de trabajo. La subordinación es una relación jurídica en la cual se faculta al patrón para dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Por otra parte, considera Lorenia Trueba Almada, en relación a la subordinación que dicho concepto señalado en el artículo 8 de la ley en comento es repugnante, porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de “subordinación” de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser “subordinado”. Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al “contrato de trabajo evolucionado”, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de “subordinación”, para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de “subordinación” se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos

generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

“Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

De este artículo se observa que se refiere a las condiciones de trabajo, que deben hacerse constar por escrito cuando no exista contrato colectivo.

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

De este artículo se desprende que se refiere a la definición de salario.

En el Título Sexto, relativo a los Trabajos Especiales, en el capítulo II se regula a los trabajadores de confianza y en el artículo 182 señala que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

3. LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

En la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, se encuentran contenidas las diversas Leyes que regulan las relaciones del Estado con los servidores públicos, entre las cuales se encuentra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamenta el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es la Ley motivo del presente análisis, constituida por 165 artículos, organizados en diez Títulos divididos en capítulos, así como siete artículos transitorios.

Los artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se refieren a la relación jurídica de trabajo entre los titulares de las dependencias de gobierno y los trabajadores a su servicio, son los siguientes:

“Artículo 2. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.”

Del análisis del citado artículo se desprende que la relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares y los trabajadores de base, asimismo de que:

- En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

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

Del citado artículo se observa que trabajador es la persona que presta un servicio físico, intelectual, el cual debe ser:

- Con nombramiento o por figurar en las listas de raya.

“Artículo 4. Los trabajadores se dividen en dos grupos de confianza y de base.”

Del artículo en comento se desprende la división de los trabajadores del gobierno.

“Artículo 5. Son trabajadores de confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;
- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el Artículo 20 de esta Ley sean de:
 - a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, 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) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría.
 - e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características;
 - f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;
 - g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo;
 - h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las Dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías;
 - j) Los secretarios particulares de: Secretario, 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 y.
 - 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:

- A) En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontroladores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicios de Carrera.
- B) En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores

Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C) En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontroladores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

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.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, 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 implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados 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 la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén 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) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

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, y

V.- Derogada.”

Del análisis de este artículo se advierte que se refiere a la clasificación de los trabajadores de confianza de los Poderes de la Unión.

“Artículo 6. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”

En el artículo antes citado se observa que son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5, asimismo señala la inamovilidad.

“Artículo 8. Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”

En el artículo en mención se desprende que quedan excluidos del régimen de la ley de referencia, los trabajadores de confianza, así como:

- Los miembros del ejército y Armada Nacional,
- El personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios y los que estén bajo contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

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

En el artículo en comento se observa que los trabajadores prestan sus servicios a través de nombramiento o por:

- Estar incluidos en listas de raya

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

En el artículo en referencia se desprende que el sueldo se asigna en los tabuladores y:

- Constituye el sueldo total, sin perjuicio de otras prestaciones.

“Artículo 44, fracción I. Son obligaciones de los trabajadores:

“I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;”

De la fracción del artículo en comento se observa que una de las obligaciones del trabajador consiste en:

- Desempeñar sus labores en forma personal y subordinada del titular de la Dependencia.

“Artículo 87. Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato Correspondiente, a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.”

Del artículo antes citado se advierte que las Condiciones Generales de Trabajo, se fijan por el Titular de la Dependencia y que:

- Se debe de tomar en cuenta la opinión del Sindicato, en las Condiciones Generales de Trabajo.

5. LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las Condiciones Generales de Trabajo es el documento jurídico laboral que expide el titular de una dependencia, para detallar la manera cómo internamente ha de ejercerse la función pública. En cierta forma es el equivalente al contrato colectivo de trabajo en las entidades paraestatales que se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal.

En cada dependencia su titular las dicta, y se considera la opinión del sindicato. Por disposición legal se revisan cada tres años. Para surtir sus efectos deben depositarse ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje y deberán contar, además, con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el caso de que contengan prestaciones con cargo al erario federal.

Para mejor comprensión del tema, se citan las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que contiene dieciséis títulos, divididos en capítulos, 140 artículos y cinco artículos transitorios.

Los artículos que se refieren a la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de gobierno y los trabajadores a su servicio son los que se mencionan a continuación:

“Artículo 1. Las presentes Condiciones Generales de Trabajo se fijan en este instrumento con la intervención que conforme a la ley le corresponde al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y son de observancia obligatoria para el Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y los Trabajadores de base de la misma en los términos del artículo 2°. en relación con los artículos 6°, 87, 88, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”

Del artículo de referencia se desprende que las Condiciones Generales de Trabajo, son de observancia obligatoria para el Titular de la Secretaría en mención y los trabajadores de base de la misma.

“Artículo 11. Que la relación jurídica de trabajo entre el Titular y los trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento autorizado por el Oficial Mayor o el Director General de Personal y en su caso, por el titular de la unidad Administrativa o por el responsable designado por el mismo, en los términos del Reglamento Interior de la Secretaría y aceptado por el propio trabajador.

El nombramiento aceptado obliga a la Secretaría y al trabajador al cumplimiento de los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.”

Del artículo en comento se observa que la relación jurídica de trabajo entre el Titular y los trabajadores, nace de la prestación del servicio subordinado y se formaliza con el nombramiento.

“Artículo 15. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.”

El artículo antes citado, se refiere al sueldo total que debe recibir el trabajador, por los servicios prestados, asimismo señala que los sueldos equivalentes al salario mínimo, deben incrementarse en el mismo porcentaje en que se incremente éste.

6. JURISPRUDENCIA

La Jurisprudencia es el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales. Es la obligatoria interpretación y determinación del sentido de la ley. Ahora bien, para que se forme jurisprudencia se requiere que se dicten cinco ejecutorias en un solo sentido sin interrupción por ocho ministros tratándose de las que dicte el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; de cuatro ministros cuando se trate de las Salas de la propia Corte y por unanimidad de los magistrados que integran un tribunal colegiado de circuito, de donde resulta que tanto la Corte como los tribunales colegiados de circuito pueden sentar jurisprudencia y que es obligatoria en los términos que señalan los arts. 192 y 193 de la Ley de Amparo.

Ejecutorias que se han dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, en referencia a la relación de trabajo entre los trabajadores y los patronos.

“RELACIÓN DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO AFIRMA QUE ES OTRA NATURALEZA.

Si el patrón aduce la inexistencia del vínculo laboral, y que éste es de otra naturaleza, indudablemente que tal negativa envuelve la afirmación de un acontecimiento y en consecuencia lo debe acreditar, pues no se trata de un rechazo liso y llano de la demanda, por lo que la Junta no está en lo correcto al arrojar la carga de la prueba al trabajador.”

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, contradicción de tesis 107/98 resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2ª./J. 40/99, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 480, con el rubro: “RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.”

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: I.5°. T. J/11. Página: 379.

De la tesis de referencia se observa que si el patrón aduce la inexistencia del vínculo laboral y que es de otra naturaleza, lo debe acreditar en virtud de que:

- No se trata de un rechazo liso y llano de la demanda,
- La Junta no está en lo correcto al arrojar la carga de la prueba al trabajador.

“RELACIÓN DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. Si el patrón demandado en un juicio laboral se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales que aquél reclame, puesto que al refugiarse en una defensa que a la postre resultó una inexactitud, la consecuencia procesal será la de la afirmación de los hechos contenidos en la demanda laboral, por no haber demostrado lo contrario la parte demandada a quien incumbía la carga de probar

haber cubierto las prestaciones reclamadas, y que para eludirla, optó por recurrir a la negativa de la relación de trabajo que sí existía.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Octubre de 1998. Tesis: VI.2º. J/150. Página: 1054.

De la tesis en referencia se advierte que si el patrón demandado se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste prueba la existencia del vínculo contractual, por consiguiente:

- Quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales reclamadas,
- Por consecuencia se da la afirmación de los hechos contenidos en la demanda laboral.

“RELACIÓN DE TRABAJO. CUANDO SE PRESUME SU EXISTENCIA. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8º, 10 y 21 de la ley laboral, trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado; patrón es quien utiliza las actividades de uno o varios empleados y se presume su existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el servicio y quien lo recibe. Ahora bien, si el demandado niega el vínculo, pero acepta ser el propietario del negocio y los testigos del actor señalan que conocieron a éste, en dicho establecimiento, porque era quien los atiende, así como a los demás clientes, debe entenderse que ello lo desempeñaba bajo las indicaciones del patrón y el mismo recibía la actividad en su beneficio, lo cual hace presumir el

nexo, conforme a lo establecido en el precepto 21 en cita, máxime cuando el reo se limitó a negarlo, sin explicar que fuera de otra naturaleza.”

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1014/99. Daniel Márquez Padilla. 27 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

De la tesis en comentario se colige que trabajador es la persona que presta a otra, un servicio personal subordinado y que patrón es quien utiliza las actividades de los trabajadores, por lo que se presume lo siguiente:

- La existencia del contrato y de la relación de trabajo,
- El demandado niega el vínculo, pero acepta ser el propietario del negocio, y los testigos del actor señalan que lo conocieron a éste, en dicho establecimiento,
- Los testigos del actor señalan que lo conocieron, y la actividad que desempeñaba era bajo las indicaciones del patrón y el mismo recibía la actividad en su beneficio, lo que hace presumir el nexo.

“RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE LA. PRUEBA, CARGA DE LA.- Si un patrón niega la existencia de la relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.”

Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Tomo 193-198, Quinta Parte, página treinta y cinco).

De la tesis aislada en comento se deduce que si el patrón niega la existencia de la relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, se considera que:

- La negativa implícitamente contiene una afirmación, por ello el patrón tiene la carga de la prueba y si no lo hace se considera que la relación fue de naturaleza laboral.

“RELACIÓN LABORAL, CARGA DE LA PRUEBA DE LA INEXISTENCIA DE LA.- No es al trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que con él hubo por su naturaleza y características la de prestación de servicios profesionales.”

Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Tomo 109-114, Quinta Parte, página cincuenta y nueve.

De la tesis en mención se colige que al patrón le corresponde la carga probatoria:

- Cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador.

- Y que con él hubo por su naturaleza y características la prestación de servicios profesionales;

“RELACIÓN LABORAL, EL HECHO DE QUE LA NIEGUE EL DEMANDADO Y A LA VEZ OPONGA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, NO IMPLICA QUE SE DEJE EN ESTADO DE INDEFENSIÓN AL ACTOR. No puede considerarse correcto el argumento consistente en que cuando el demandado niega la relación laboral y a la vez opone la excepción de prescripción, se deje en estado de indefensión al actor, dado que ello en nada obstaculiza su defensa, toda vez que estará en condiciones de ofrecer las pruebas que estime necesarias para demostrar dicho vínculo al igual que para justificar la inoperancia de la prescripción.”

Octava Época:

Contradicción de tesis 45/90. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 5 de julio de 1991 Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 4^a./J. 9/92, Gaceta número 54, pág. 21; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Junio, pág. 103.

De la tesis en mención se desprende que cuando el demandado niega la relación laboral y además opone la excepción de prescripción no se deja en estado de indefensión al actor, por lo siguiente:

- En virtud de que puede ofrecer las pruebas que estime necesarias para demostrar dicho vínculo y,
- Justificar la inoperancia de la prescripción.

“SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del obrero.”

Quinta Época:

Amparo en revisión 6021/34. Navarro Carlos. 2 de marzo de 1935. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 6852/34. Brito Francisco. 4 de junio de 1935. Cinco votos.

Amparo en revisión 3169/35. Salomón Miguel R. y coags. 31 de octubre de 1935. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 3985/35. Bencochea Francisco. 12 de noviembre de 1935. Cinco votos.

Amparo en revisión 13/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de julio de 1936. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 223, Apéndice 1975. Quinta Parte, pág. 209.

Nota: El artículo 85 que interpreta la tesis, corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1970 dentro del mismo criterio.

De la tesis en mención se desprende que el salario no solo es la cantidad de dinero que semanalmente se paga al trabajador, sino que además están comprendidas:

- Todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del trabajador.

“SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.”

Séptima Época:

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 1326/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 1823, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2939.

De la tesis en referencia se observa que la relación de trabajo no se configura por la prestación de un servicio de un profesional y se reciba una remuneración por ello, sino que es necesaria la subordinación que es el elemento que distingue al contrato de trabajo de otros contratos por el que:

- Se obliga al trabajador a prestar un trabajo bajo la dirección del patrón.

Jurisprudencias y ejecutorias que se han dictado por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, en atención a la relación jurídica de trabajo establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los trabajadores a su servicio.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que “la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza, y por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de

base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan que cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo con independencia del nombramiento respectivo.”

Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXIII, Febrero de 2006. Tesis: P/J. 36/2006. Página: 10. Materia: Laboral Jurisprudencia.

De la tesis en referencia se observa que al establecer que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, se desprende que:

- El Poder Revisor de la Constitución tuvo la intención de que el legislador ordinario precisara que trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza,
- Y sólo disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social,
- Por exclusión, cuáles trabajadores serían de base
- Para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo con independencia del nombramiento respectivo.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. De la tesis de jurisprudencia 2ª./J. 76/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 568, con el rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS

ACCIONES CONSECUENTES.”, así como de la ejecutoria dictada en la contradicción de tesis 96/95 de la que derivó, se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado.”

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXI, Marzo de 2005. Tesis: 2ª./J. 20/2005. Página: 315. Materia: Laboral Jurisprudencia.

De la tesis antes citada se observa que aún cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando:

- Se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral,
- Que en la prestación del servicio existió continuidad,
- Que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica,
- Se concluye que existe el vínculo de trabajo, no obstante que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales

“TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE, AUNQUE NO SE LE HAYA EXPEDIDO NOMBRAMIENTO. Aún cuando no se puede presumir la existencia de la relación de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el sólo hecho de la prestación de un servicio, porque para ser trabajador al servicio del Estado se requiere de la expedición del nombramiento o de aparecer en la lista de raya, por lo que no es

aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos en que no sólo se reconoce o acredita la prestación del servicio, sino además que hubo continuidad en éste, que el mismo realizaba en virtud de un contrato y en el lugar señalado por el titular demandado, que al actor se le daban instrucciones sobre la forma en que debía desarrollar el servicio y que de común acuerdo se estableció un horario para su realización, es de considerar que la relación entablada es de carácter laboral, así como que el contrato aludido equivale al nombramiento exigido por la Ley burocrática, pues al desempeñar el servicio bajo esas condiciones, es claro que existe subordinación por parte de quien lo presta al que lo recibe, que es precisamente lo que caracteriza a la relación de trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: VII-enero. Página: 509.

De la tesis de referencia se aprecia que aún cuando no se puede presumir la existencia de la relación de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el sólo hecho de la prestación de un servicio, en virtud de que:

- Para ser trabajador al servicio del Estado se requiere de la expedición del nombramiento o de aparecer en la lista de raya,
- Por lo que no es aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo,
- Si hubo continuidad en el servicio, y que se realizaba en virtud de contrato y en el lugar señalado por el titular demandado,
- Además el actor se le daban instrucciones para desarrollar el servicio y se establecía un horario,
- Es de considerarse que la relación entablada es de carácter laboral, y que el contrato aludido equivale al nombramiento, al darse la subordinación.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. A quien se ostenta como trabajador al servicio del Estado, además de comprobar que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, corresponde también acreditar, como condición específica, que tal situación se generó en virtud del nombramiento que al efecto se le haya expedido por persona facultada para ello, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3°. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que no se puede presumir la existencia de

la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el simple hecho de la prestación de un servicio, por no ser aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.”

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Octubre de 1996. Tesis: I.6º. t. J/16. Página: 479.

De la tesis en mención se desprende que el que se ostenta como trabajador al servicio del Estado, tiene que comprobar lo siguiente:

- Que presta un servicio,
- Acreditar que tal situación se generó en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales,
- Lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,
- No se puede presumir la existencia de la relación jurídica de trabajo, por no ser aplicable el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Las jurisprudencias y ejecutorias antes citadas, hacen referencia a la relación de trabajo entre los trabajadores y los patrones, así como del salario y la subordinación; por otra parte hacen referencia a la relación jurídica de trabajo entre los Titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y los trabajadores de base a su servicio, así como del nombramiento que se les expide.

CAPITULO IV

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA RELACIÓN LABORAL QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En el presente capítulo analizaremos la relación de trabajo, en principio conforme a la Ley Federal del Trabajo y en segundo lugar atento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigentes, al final del capítulo se establecerá la propuesta de reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por cuanto hace a la relación jurídica de trabajo y sus elementos.

1. Semejanzas y diferencias de la relación de trabajo y la relación jurídica de trabajo.

Semejanzas

1. Para mejor referencia en atención a la relación de trabajo, regida por los Apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se hace mención al artículo 20° de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

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

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

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

Por otra parte, se hace referencia al artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala lo siguiente:

“Artículo 2. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refieren a la relación de trabajo, entre el patrón y los trabajadores, y por otra parte entre el titular de la dependencia de gobierno y los trabajadores a su servicio.

2. El trabajador es una persona física en la relación de trabajo y en la relación jurídica de trabajo.
3. Se realiza la prestación de un trabajo personal en la relación de trabajo y se advierte en la relación jurídica de trabajo, aún cuando no lo señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4. Se da una subordinación en la relación de trabajo y en la relación jurídica de trabajo se desprende de la fracción I del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
5. En ambos se deriva el pago de un salario o sueldo, aún cuando no lo menciona expresamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Diferencias

1. La relación de trabajo se lleva a cabo entre el trabajador y el patrón y la relación jurídica laboral se lleva a cabo entre el trabajador al servicio del Estado y el titular de una dependencia de gobierno, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente.
2. La relación de trabajo se configura con cualquier acto que le de origen o con el contrato individual de trabajo y la relación jurídica de trabajo se configura con el nombramiento, en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente.
3. La relación de trabajo se configura en el ámbito particular y la relación jurídica de trabajo se configura en el ámbito público.
4. La relación de trabajo se configura con un patrón, persona física o jurídica, es decir con una persona particular, o con una empresa, en tanto que la relación jurídica de trabajo sólo se puede configurar con el titular de una dependencia de gobierno, que sólo puede ser una persona jurídica, de

acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. La subordinación en la relación de trabajo y en la relación jurídica de trabajo burocrático.

La subordinación en la relación de trabajo es la sujeción a la orden o dominio de uno, en la cual el patrono tiene la facultad de dictar lineamientos, instrucciones u órdenes para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

La subordinación en la relación jurídica de trabajo burocrático no se encuentra contemplada expresamente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero se entiende que existe una subordinación del trabajador hacia el titular de la dependencia de gobierno, en cuanto al desempeño del servicio, al tener que cumplir con los lineamientos y órdenes que emita el titular de la dependencia, de conformidad con la fracción I del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3. El contrato individual del trabajo y el nombramiento.

Generalmente el contrato individual de trabajo se realiza en la iniciativa privada, y es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual el primero se compromete a prestar un trabajo personal subordinado al patrón y a recibir en contraprestación una remuneración, como se desprende del párrafo segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El nombramiento se expide por el gobierno, y es el documento mediante el cual se formaliza la relación laboral entre el servidor público y el titular de una dependencia de gobierno, en el cual el primero se compromete a prestar un servicio y el segundo se compromete a entregar en contraprestación un sueldo, de conformidad con el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4. Cómo se acredita la relación de trabajo y la relación jurídica burocrática.

La relación de trabajo se acredita con cualquier acto que le de origen, y que puede ser en forma tácita o expresa, es decir, por cualquier acto que se de por el consentimiento expreso o tácito entre el trabajador y el patrón, o en su caso por la celebración del contrato individual de trabajo, siempre y cuando exista la subordinación del trabajador hacia el patrón.

La relación jurídica de trabajo se acredita con el nombramiento, y es el documento que se emite por el Estado, y confiere a una persona física un cargo, función o empleo y se le asigna una remuneración. Actualmente, existe jurisprudencia que señala que la relación jurídica de trabajo, no sólo se origina con el nombramiento sino además con cualquier otro acto jurídico que le de origen o medio de prueba idóneo.

5. Propuesta de reforma a los artículos 2. y 3. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los artículos 2° y 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen lo siguiente:

“Artículo 2. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.”

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

Se advierte en el artículo 2° de referencia que no se define la relación jurídica de trabajo, asimismo no se establece que se tenga que percibir un sueldo, además no se señalan sus elementos y la forma en que se acredita la misma.

Asimismo, se observa que en el artículo 3° antes citado, en la definición del concepto de trabajador, no se señala que preste un servicio personal subordinado; por otra parte en la ley de referencia no se define lo que es el nombramiento.

En otro orden de ideas y toda vez que la relación de trabajo se da entre los trabajadores y un patrón, con un fin de lucro, la cual se configura con cualquier acto que le de origen o con la celebración de un contrato de trabajo, y se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo, en tanto que la relación jurídica de trabajo, se establece entre un trabajador al servicio del Estado y el titular del mismo, sin tener un fin de lucro, sino social, la cual se formaliza con el nombramiento, por lo antes señalado y en virtud de que los fines y la forma de formalizar la relación de trabajo y la relación jurídica de trabajo, son diferentes, ha causado confusión en la doctrina y la jurisprudencia, en cuanto a la aplicación de

la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo anterior, proponemos la definición de la relación jurídica de trabajo, en los siguientes términos.

La relación jurídica de trabajo es el vínculo jurídico que existe entre el Titular de una dependencia y el trabajador público de base que presta un servicio y recibe en contraprestación un sueldo, como resultado de cualquier acto jurídico que le de origen.

En congruencia con las definiciones expresadas anteriormente, proponemos que sean reformados los textos de los artículos 2° y 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al tenor siguiente.

Artículo 2. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo es la que se establece entre los titulares de las dependencias de gobierno e instituciones citadas en el artículo anterior y los trabajadores de base a su servicio, **en virtud de la cual éstos prestan un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un sueldo o salario.** En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

Artículo 3. Trabajador es toda persona que preste un servicio, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales **o por cualquier acto jurídico del que se derive la prestación de un servicio personal subordinado.**

Se considera adecuada la propuesta de reforma al artículo 2°, en razón de las siguientes consideraciones.

1).- En la relación jurídica de trabajo se realiza un trabajo personal subordinado, con lo cual se desprende sin lugar a dudas la subordinación como elemento de la citada relación de trabajo, adquiriendo relevancia superlativa, en virtud de que da cabida a ubicar a la subordinación como elemento esencial de la relación jurídica de trabajo, en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado.

2).- La propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé en forma implícita la subordinación, en el artículo 44 fracción I, toda vez que dispone como obligación para los trabajadores “desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;”.

3).- Asimismo, se considera que es conveniente y procedente la propuesta de referencia, al artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que no contraviene lo dispuesto en ninguna de las fracciones del apartado “B” del artículo 123 constitucional, sino que dicha propuesta es acorde con el precepto constitucional.

4).- Igualmente, es correcta la propuesta de reforma planteada al artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en virtud de que es acorde con las tesis aisladas y criterios jurisprudenciales, emitidos por los juzgados federales, pero no son obligatorios por lo que es necesario que se establezca en la ley.

5).- Es propositiva porque da certidumbre al trabajador, en el sentido de desempeñar un trabajo subordinado, que será protegido por la Ley Laboral Burocrática.

6).- Es indispensable por que subsana la omisión de señalar el pago de salario como elemento de la relación jurídica de trabajo.

7).-Es necesaria porque la institución de la relación jurídica de trabajo debe estar regulada en la ley, no en tesis aisladas o jurisprudenciales, ya que estas son cambiantes y, desde luego, no son ley.

8).- Es propicia, en el sentido de que se apega al principio educativo del derecho, conforme a que las normas deben ser redactadas en forma clara y precisa, de modo tal que sean comprensibles y, por ende, que la aprendan ejercitándola sus destinatarios.

Por otra parte, se considera adecuada la propuesta de reforma al artículo 3°, en razón de las siguientes consideraciones:

1).- En el artículo 3° se señala el acto jurídico del que se genera la prestación del servicio personal subordinado, para poder definir al trabajador, dejando atrás la idea de que el nombramiento es el elemento esencial para acreditar la relación jurídica de trabajo y, por ende, para identificar a un trabajador al servicio del Estado.

2).- Es congruente con la idea de que la subordinación es un elemento de la relación jurídica de trabajo.

3).- Asimismo, se considera que es conveniente y procedente la propuesta de referencia, al artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que no contraviene lo dispuesto en ninguna de las fracciones del apartado "B" del artículo 123 constitucional, sino que por el contrario dicha propuesta es acorde con el precepto constitucional.

4).- Igualmente, es correcta la propuesta de reforma planteada al artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en virtud de que es considerada en las tesis aisladas y criterios jurisprudenciales, emitidos por los juzgados federales.

5).- La propuesta de mérito es necesaria porque da certidumbre al trabajador, en el sentido de desempeñar un trabajo subordinado, que será protegido por la Ley Laboral Burocrática.

6).- Es adecuada, en el sentido de que se apega al principio educativo del derecho, en el virtud de que las normas deben ser redactadas en forma clara y precisa, de modo tal que sean comprensibles y, por ende las puedan aplicar sus destinatarios.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La relación de trabajo es el vínculo jurídico laboral que se establece entre un trabajador (persona física) y un patrón (persona física o moral), en virtud del cual el primero presta un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

SEGUNDA.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo prevé lo que se entiende por relación de trabajo, y del mismo se desprende que sus elementos son los siguientes: el patrón, el trabajador, la subordinación en la prestación del trabajo y el pago del salario. La doctrina los clasifica en elementos subjetivos (patrón y trabajador) y objetivos (la subordinación en la prestación del trabajo y pago del salario).

TERCERA.- El artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala entre quienes se establece la relación jurídica de trabajo, pero no contiene una definición de ésta.

CUARTA.- Del artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se deduce que los elementos personales de la relación jurídica de trabajo son: los titulares de las dependencias y los trabajadores de base, sin embargo, no se expresan los elementos objetivos de la misma.

QUINTA.- Se propone que se modifique el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se defina la relación jurídica de trabajo, se señalen sus elementos y se indique que la relación jurídica de trabajo se configura además por cualquier acto jurídico del que se derive la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio del pago de un salario, toda vez que

este precepto legal no prevé a la subordinación como elemento de la relación jurídica de trabajo, aún cuando del artículo 44 fracción I de la misma ley, se desprende tal subordinación. Asimismo el dispositivo que se propone reformar no prevé expresamente el pago del salario como elemento de la citada relación laboral.

SEXTA.- Se propone que sea modificado el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que a la definición de trabajador se adicione que la prestación del servicio debe ser en forma personal y subordinada a cambio del pago de un sueldo o salario.

BIBLIOGRAFÍA

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

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del trabajo. Oxford University Press. México, 2000.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México, 2007.

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

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

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

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Trillas. México, 1998.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. La Modernidad Laboral. Esfinge. México, 2000.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimo sexta edición. Porrúa. México, 2007.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Décimo sexta edición. Porrúa. México, 2004.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vo. II. Segunda edición actualizada. Depalma. Argentina, 1976.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vo. III. Segunda edición actualizada. Depalma. Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Porrúa. México, 1999.

GÓMEZ ORLANDO Y Elson Gottschalk. Derecho Mexicano. Cárdenas. México, 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima tercera edición. Porrúa. México, 2003.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México, 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México, 2003.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Neoliberalismo, flexibilización de los derechos laborales. Porrúa. México, 2002.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa. México, 1999.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia. Don Quijote en el Derecho del Trabajo. Segunda edición. Sista. México. 1991.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda edición. Porrúa, 2006.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Vigésima tercera edición. Porrúa. México, 2004.

TRUEBA-URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1981.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Trigésima tercera edición. Porrúa. México, 2003.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomos XXIII, XXIV y XXVI. S/E. Driskill. Argentina, 2008.

GÓMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Fondo de Cultura Económica. México, 2001.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI. Porrúa, 2006.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Diccionarios Jurídicos Temáticos. Segunda edición. Volumen 5. Oxford, University Press. México, 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Cuarta edición. Espasa Calpe. España. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. México, 1995.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Miguel Carbonell. 159ª edición. Porrúa. México, 2009.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Secretaría de Gobernación. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1938.

Ley Federal del Trabajo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima octava edición. Porrúa. México, 2008.

Ley del ISSSTE y Leyes Complementarias. Juridiediciones. México, 2010.

JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS QUE SE HAN DICTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO

RELACIÓN DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO AFIRMA QUE ES OTRA NATURALEZA. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, contradicción de tesis 107/98 resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2ª./J. 40/99, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 480, con el rubro: "REALCIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: I.5°. T. J/11. Página: 379.

RELACIÓN DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Octubre de 1998. Tesis: VI. 2°. J/150. Página: 1054.

RELACIÓN DE TRABAJO. CUÁNDO SE PRESUME SU EXISTENCIA. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Amparo directo 1014/99. Daniel Márquez Padilla. 27 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Abril de 2000. Tesis: II. T. 153 L. Página 992.

RELACIÓN LABORAL. NEGATIVA DE LA. PRUEBA, CARGA DE LA. Tesis aislada de la anterior Cuarta Sala publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Tomo 193-198, Quinta Parte, página treinta y cinco.

RELACIÓN LABORAL, CARGA DE LA PRUEBA DE LA INEXISTENCIA DE LA. Tesis Aislada de la anterior Cuarta Sala, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, Tomo 109-114, Quinta Parte, página cincuenta y nueve.

RELACIÓN LABORAL, EL HECHO DE QUE LA NIEGUE EL DEMANDADO Y A LA VEZ OPONGA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, NO IMPLICA QUE SE DEJE EN ESTADO DE INDEFENSIÓN AL ACTOR. Octava Época: Contradicción de tesis 45/90. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 5 de julio de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Cuarta Sala, tesis 4°.J. 9/92, Gaceta número 54, pág. 21; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Junio, pág. 103.

SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. Quinta Época: Amparo en revisión 6021/34. Navarro Carlos. 2 de marzo de 1935. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 6852/34. Brito Francisco. 4 de junio de 1935. Cinco votos.

Amparo en revisión 3169/35. Salomón Miguel R. y coags. 31 de octubre de 1935. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 3985/35. Bencochea Francisco. 12 de noviembre de 1935. Cinco votos.

Amparo en revisión 13/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de julio de 1936. Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 223, Apéndice 1975. Quinta Parte, pág. 209.

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Séptima Época: Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 1326/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 1823, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 2939.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUEL. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXIII, Febrero de 2006. Tesis: P/J. 36/2006. Página: 10. Materia: Laboral Jurisprudencia.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXI. Marzo de 2005. Tesis 2°/J. 20/2005. Página: 315. Materia: Laboral Jurisprudencia.

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE, AUNQUE NO SE LE HAYA EXPEDIDO NOMBRAMIENTO. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: VII-enero. Página: 509.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO Y RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA. Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Octubre de 1996. Tesis: I.6 °. T. J/16. Página 479.