

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE
LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y SU SINDICATO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ELEUTERIA FLORENCIA SALAZAR RESENDIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A MIS FAMILIARES
POR SER PARTE IMPORTANTE EN MI VIDA
Y PARTICIPES DE TODOS MIS PROYECTOS*

GRACIAS

*A MI MADRE
MÓNICA QUE CON SU INMENSO AMOR
E INCONDICIONAL APOYO HA GUIADO
CADA PASO DE MI VIDA*

GRACIAS

*A MIS AMIGOS
POR SU GRANDIOSA AMISTAD
Y APOYO INVALUABLE*

GRACIAS

*A LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA
POR BRINDARME LA OPORTUNIDAD
DE COLABORAR CON ELLA*

GRACIAS

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
POR LA FORMACIÓN RECIBIDA
EN SUS AULAS*

GRACIAS

*A LA LIC. LILIA GARCÍA MORALES
POR LA CONFIANZA Y EL APOYO
PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE
TRABAJO*

GRACIAS

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y SU SINDICATO

Í N D I C E

Páginas

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

| | |
|---|----|
| 1.1. Estado..... | 4 |
| 1.2. Administración Pública..... | 8 |
| 1.3. Función Pública..... | 12 |
| 1.4. Secretaría de Economía..... | 16 |
| 1.5. Relación de Trabajo..... | 18 |
| 1.5.1. Elementos de la Relación de Trabajo..... | 22 |
| 1.5.2. Sujetos de la Relación de Trabajo..... | 26 |
| 1.6. Nombramiento..... | 29 |
| 1.7. Condiciones Generales de Trabajo..... | 32 |
| 1.8. Sindicato..... | 36 |
| 1.8.1. Libertad Sindical..... | 38 |
| 1.8.2. Constitución de un Sindicato..... | 41 |
| 1.8.3. Cancelación de Registro de un Sindicato..... | 44 |

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

| | |
|---|----|
| 2.1. Origen y Desarrollo de la Burocracia en México..... | 47 |
| 2.2. La Situación de México a Finales del Siglo XIX y XX..... | 56 |
| 2.3. Creación del Artículo 123 Constitucional..... | 64 |

| | | |
|------|---|----|
| 2.4. | Los Estatutos del Servicio Civil..... | 73 |
| 2.5. | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 78 |
| 2.6. | Antecedentes de la Secretaría de Economía..... | 85 |

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL ESTADO

| | | |
|--------|--|-----|
| 3.1. | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917..... | 87 |
| ---- | Libertad de Trabajo (artículo 5º Constitucional)..... | 88 |
| ---- | Libertad de Asociación (artículo 9º Constitucional)..... | 93 |
| ---- | Facultad de Legislar en Materia de Trabajo (artículo 73 Constitucional).. | 96 |
| ---- | La Remuneración a un Empleo Público (artículo 75 Constitucional)..... | 97 |
| ---- | Garantía Social del Trabajo de los Servidores Públicos (artículo 123 Constitucional, Apartado “B”)..... | 98 |
| 3.2. | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 101 |
| 3.2.1. | Condiciones Generales de Trabajo..... | 107 |
| 3.3. | Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía.. | 109 |
| 3.4. | Jurisprudencias..... | 111 |

CAPÍTULO IV

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON SU SINDICATO

| | | |
|------|---|-----|
| 4.1. | Análisis de las Condiciones Generales de Trabajo en relación al Sindicato..... | 121 |
| 4.2. | La Exclusividad de las Condiciones Generales de Trabajo..... | 141 |
| 4.3. | La Estructura de la Organización Sindical en la Secretaría de Economía..... | 144 |
| 4.4. | La Representación Compartida en la Organización Sindical..... | 147 |
| | Conclusiones | 150 |
| | Bibliografía | 153 |

INTRODUCCIÓN

El hombre por su sola condición humana, tiene derechos individuales, como lo es la libertad, entendida esta en su sentido más amplio, asimismo, por naturaleza el ser humano es social, por lo que se ve en la necesidad de unirse con otros hombres, para buscar conjuntamente elevar su nivel de vida.

De esta manera, los individuos en la prestación de sus servicios, buscan satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, llámense obrero, trabajador o empleado, y una vez integrado laboralmente, requiere asociarse con los demás trabajadores para la defensa de sus derechos colectivos, dando como resultado la organización sindical, que sin duda, es la más importante para la dignificación de todo trabajador.

El objetivo principal de la presente investigación, es el dar a conocer la situación que viven los trabajadores sindicalizados de la Secretaría de Economía, porqué derivado de la pluralidad sindical en esta dependencia existen dos sindicatos, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía (sindicato mayoritario) y el Sindicato Nacional Independiente de la Secretaría de Economía (sindicato minoritario), y toda vez, que en las condiciones generales de trabajo, existe un artículo transitorio que señala la exclusividad de las mismas, para los trabajadores registrados en el sindicato mayoritario, lo cual consideramos injusto, porque con ello se desconocen los derechos y las prestaciones que contienen las condiciones para los trabajadores afiliados al sindicato minoritario. Además, esto se prestaría como medio de presión, para que el trabajador se afilie al sindicato mayoritario y con ello se estaría coartando el derecho del trabajador a la libre sindicación.

Ahora bien, la propuesta es que no exista la exclusividad de las condiciones generales de trabajo, para ningún sindicato y que ambas organizaciones sindicales observen las mismas condiciones, así los trabajadores podrán afiliarse al que mejor defienda sus intereses.

Para iniciar el presente trabajo, es necesario referirnos a los conceptos relativos a nuestra investigación como son: Estado, Administración Pública, Función Pública, Secretaría de Economía, Relación de trabajo, Elementos de la relación de trabajo, Sujetos de la relación de trabajo, Nombramiento, Condiciones generales de trabajo, Sindicato, Libertad sindical, Constitución de un sindicato y la cancelación de registro de un sindicato.

De igual manera, haremos una reseña de los acontecimientos de mayor importancia sucedidos en relación a la burocracia mexicana, así como los decretos en los cuales aparecen los antecedentes del servicio público, las primeras organizaciones de empleados sujetas a prohibiciones y represión, hasta lograr establecer la inclusión de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado en la Constitución, dando origen al artículo 123, apartado "B", y las características de impartición de justicia laboral, asimismo, la creación de la Ley del Servicio Civil que consagró los primeros derechos fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado y finalmente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Posteriormente, analizaremos una serie de disposiciones legales derivadas de la Constitución Política Mexicana, que fundamentan y regulan la actividad laboral de los servidores públicos, tales como la: Libertad de trabajo, Libertad de asociación, Facultad de legislar en materia de trabajo, Remuneración a un empleo público, Garantía social del trabajo de los servidores públicos, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, y la Jurisprudencias relacionada.

III.

Por último, examinaremos alrededor de 40 disposiciones, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, en donde la intervención del sindicato mayoritario es de manera directa y fundamental, de igual manera, mencionaremos el artículo tercero transitorio en donde se establece la exclusividad de las mismas, del mismo modo, nos referiremos a la estructura de la organización sindical, y por último, examinaremos la representación compartida de las organizaciones sindicales.

Planteamos que las Condiciones Generales de Trabajo no sean exclusivamente para los trabajadores afiliados a un sindicato determinado, sino que las mismas sean destinadas para todos los trabajadores de base de la Secretaría de Economía, porque es justo que los logros obtenidos durante las anteriores revisiones sean en beneficio de todo trabajador sindicalizado, con esto se dará seguridad laboral a todos los trabajadores, de igual manera, ambas organizaciones sindicales observarán las mismas condiciones, vigilando su correcta aplicación en favor de sus agremiados, ya que la Secretaría de Economía mantiene una sola relación laboral con todos los trabajadores de base, no existiendo trabajadores de base de primera o de segunda clase.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

Es necesario que conozcamos el significado de ciertos conceptos, que serán de suma importancia para el trabajo que se inicia, como lo es: Estado, Administración Pública, Función Pública, Secretaría de Economía, así como, la Relación de trabajo sus elementos y los sujetos que la componen, el Nombramiento, y las Condiciones generales de Trabajo, de igual manera, el Sindicato, la Libertad sindical, la Constitución de un sindicato y la cancelación de registro del mismo, expresados por varios jurisconsultos en la materia, para poder unificar un criterio que será de gran ayuda en el desarrollo de esta investigación.

1.1. Estado

Desde la más remota antigüedad se ha reconocido al hombre agrupado, actuando aún frente a la naturaleza, por medio de los grupos más primitivos, en donde necesariamente hubo cierta organización y ciertos principios de orden.

Podemos considerar que el Estado, es un fenómeno que se da en el seno de la sociedad, no es un ser que exista por sí mismo y con voluntad propia, y consiste en el hecho de que la mayoría dictan e imponen el orden jurídico que regirá la conducta de los hombres, que se hallan en una determinada extensión territorial.

Surge en Europa, y es identificado como una nueva forma de organización política, la cual se va desarrollando en la sociedad de la época, conforme a sus necesidades y limitaciones específicas, se consolida a lo largo

de un proceso, que avanza aun en nuestros días en busca de su perfeccionamiento. La palabra Estado deriva del latín *stato, stare, status*, que significa situación de permanencia, orden permanente, o que no cambia.

Sin duda los griegos concibieron a la polis como un complejo de problemas jurídicos. Sin embargo, fue mérito de los romanos concebir al Estado (res pública) en términos jurídicos, como un conjunto de competencias y facultades.

El Estado es abordado fundamentalmente en cuanto a su aspecto jurídico, ya que presupone un claro entendimiento de los problemas jurídicos que le son inherentes. De igual manera, el Estado no es una mera realidad natural, sino que constituye un conjunto de funciones jurídicas cuya comprensión es necesaria para entender el comportamiento de la comunidad política.

Por lo que el Estado es considerado como una “Corporación territorial dotada de un poder de mando originario”. 1

El doctor Acosta Romero define al Estado como “La organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órgano de gobierno y de administración que persiguen determinados fines mediante actividades concretas”. 2

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Porrúa-UNAM. México. 2007. p. 1557.

2. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Quinta Ed. Porrúa. México. 1983. p. 38.

El Estado es una realidad social, y a ella corresponde una realidad jurídica, con características específicas, la organización política de una sociedad humana que le pertenece a un tiempo y un espacio determinado.

Los elementos constitutivos del Estado son:

- El conjunto de individuos, que forman la sociedad humana;
- El territorio, que es la ubicación física en donde se encuentra establecido;
- El orden jurídico, que regula las relaciones humanas a través de normas;
- La soberanía, que implica independencia y autodeterminación; y
- El gobierno, ya que el Estado ejerce su soberanía y su poder a través de órganos.

Siempre con la constante de lograr como fin, el bien común, la felicidad de la sociedad y la justicia social.

Para el profesor Serra Rojas el Estado, “Es una obra colectiva y artificial, creada para ordenar y servir a la sociedad”.³

El Estado es una obra humana, un producto social que se integra a lo largo de un proceso histórico, plebiscitario de luchas sociales y de intensa transformación de los grupos. El orden jurídico de un país define y concreta las aspiraciones sociales en la medida que se ha estimado necesario para el desarrollo de una comunidad.

3. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. T. I. Décima primera Ed. Porrúa. México. 1982. p. 22.

El maestro Morales Paulín considera al Estado como, “Un fenómeno político producto de una realidad jurídica que tiene un ámbito de validez tanto territorial como personal”. 4

La racionalidad humana, es quien crea el fenómeno político y le otorga un estatuto normativo que tiene vigencia en un territorio y población determinado. El Estado como ficción jurídica actúa por conducto de sus agentes, funcionarios y empleados públicos.

El Estado es un concepto social y puede definirse en este sentido como, “Una sociedad necesaria, orgánica, perfecta, establecida en un territorio determinado, que regida por un poder supremo e independiente procura la realización de los fines humanos”. 5

Es una inclinación natural que el hombre siente a vivir en sociedad, porque en ella puede encontrar la satisfacción plena de sus aspiraciones y necesidades, la garantía de seguridad, respecto de su conservación y perfeccionamiento.

Consideramos que el Estado es la organización jurídico político, suprema y soberana de la sociedad, con facultades para establecer las leyes, mediante las cuales se han de regir los ciudadanos y con la voluntad de servir a los mismos, procurando los servicios necesarios que garanticen la seguridad y subsistencia.

4. MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1995. p. 73.

5. Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. XXII. Espasa-Calpe. España. 1924 p. 494.

El Estado surge de la necesidad de los individuos, una vez agrupados, de un lugar específico, crear una organización, para lograr el bienestar y la satisfacción de sus necesidades de toda índole, ya que el hombre a través del tiempo aprendió a acatar reglas hasta llegar a un ordenamiento.

1.2. Administración Pública

La Administración Pública aparece desde que el hombre se organiza en sociedades, más o menos complejas, en donde se crea una autoridad, que subordina y rige las actividades del resto del grupo, y que se encarga de proveer la satisfacción de las necesidades colectivas fundamentales. Desde su creación, interviene en todos los actos importantes de la vida del hombre, a partir de su nacimiento y hasta su muerte, ya que es una acción del gobierno, al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes, y para la conservación y fomento de los interés públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar lo mandado. Asimismo, varios autores señalan que por Administración Pública se entiende, generalmente, aquella parte del poder ejecutivo, a cuyo cargo está la responsabilidad de desarrollar la función administrativa.

La Administración Pública, es encabezada por el Presidente de la República, su compromiso fundamental es la de proteger y promover las condiciones de vida de la población, y sobre todo satisfacer las necesidades sociales, para lo cual se necesita un conjunto de órganos jerárquicamente enlazados y coordinados, que lleven a cabo las funciones o actividades necesarias, con el fin de lograr su objetivo.

“De esta manera la administración pública puede entenderse desde dos puntos de vista: uno orgánico, que se refiere al órgano o conjunto de órganos

estatales que desarrolla la función administrativa, y desde el punto de vista formal o material, según el cual debe entenderse como la actividad que desempeñan este órgano o conjunto de órganos. Con frecuencia, suele identificarse a la función administrativa, como la actividad de prestación de servicios públicos tendentes a satisfacer necesidades de la colectividad”. 6

La Administración Pública, como parte del aparato estatal, se rige por el principio del estado de derecho, y en virtud de su actividad se encuentra subordinada al mandato de la norma jurídica.

Para Acosta Romero la Administración Pública, “Es la parte de los órganos del Estado que dependen directa, o indirectamente, del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica, y d) procedimientos técnicos”. 7

La Administración Pública puede entenderse desde dos puntos de vista: uno orgánico y otro funcional, desde el punto de vista orgánico, se le identifica con el poder ejecutivo y todos los órganos o unidades administrativas que directa, o indirectamente, dependen de él; desde el punto de vista funcional, la administración pública se entiende como, la realización de la actividad que corresponde a los órganos que forman este sector.

6. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. I. Ob. cit. p. 126.

7. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 63.

La Administración Pública, no es la única función del poder ejecutivo sin embargo, es exclusivamente responsabilidad del mismo; para realizar su actividad, cuenta con una estructura jurídica, con elementos materiales o sea, el conjunto de bienes que un momento dado tiene a su disposición y el elemento personal, que es el conjunto de funcionarios, empleados y trabajadores que prestan sus servicios a la administración.

Por su parte Serra Rojas afirma que, “La Administración Pública es una entidad constituida por los diversos órganos del Poder Ejecutivo Federal, que tiene por finalidad realizar las tareas sociales, permanentes y eficaces de interés general, que la Constitución y las leyes administrativas señalan al Estado para dar satisfacción a las necesidades generales de una nación”. 8

La Administración Pública, es una organización que forma parte de la actividad del Estado, depende directamente del poder ejecutivo, y tiene a su cargo atender legalmente las necesidades públicas, organizadas en servicios administrativos generales, o en forma de servicios públicos, y cuya finalidad es la realización del interés general por medio de una acción desinteresada de todo propósito de lucro, que se asegura con determinados privilegios que establecen un régimen jurídico excesivo del privado.

Gabino Fraga considera que, la Administración Pública debe entenderse desde el punto de vista formal como “el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” y desde el punto de vista material es “la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propias

8. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 81.

tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión”. 9

La amplitud de la actividad administrativa, impone la necesidad de crear múltiples órganos, que se caracterizan por ser esferas de competencias específicas, requiriendo de la participación de elementos de distinta naturaleza que le son indispensables para el cumplimiento de su encomienda.

La satisfacción de los intereses colectivos, por medio de la función administrativa se realiza fundamentalmente por el Estado y para ese objeto éste, se organiza de una forma especial, adecuada, sin perjuicio de que otras organizaciones realicen excepcionalmente la misma función.

La Administración Pública en su acepción más general, “En derecho público, equivale a Poder Ejecutivo, teniendo a su cargo el cumplimiento de hecho de todos los fines del Estado”. 10

Algunos autores señalan que para poder realizar tales fines la administración pública debe tener determinados requisitos como serian:

- Independencia, en lo que constituye su propia esfera de acción;
- Responsabilidad verdadera, para que no degenera esa independencia y autoridad en arbitrariedad;
- Actividad y generalidad, es decir, que su obra y acción sea general en todo el territorio;

9. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Cuadragésimo primera Ed. Porrúa. México. 2001. p. 119.

10. Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. II. Ob. cit. p. 957.

- Permanencia, no sufriendo intervalos;
- Prontitud, en acudir al remedio de las necesidades que se presenten;
- Energía, para mandar y que sean obedecidos sus mandatos;
- Ilustración, en las personas que la ejerzan, que debe ir unida a la prudencia.

Así como los fines de la administración son los mismos del poder ejecutivo, así también son las mismas facultades.

Definiendo a la Administración Pública, es una institución dependiente del poder ejecutivo, con autoridad para hacer cumplir de hecho todos los fines del Estado, tendientes a satisfacer las necesidades colectivas.

La Administración Pública como institución social, orientada a alcanzar el bien común de una manera permanente y eficaz, relacionada con nuestros máximos valores nacionales que son: la justicia social, la soberanía nacional y el desarrollo económico, principios que se encuentran consagrados en nuestra Constitución.

1.3. Función Pública

Desde las épocas más remotas el Estado ha necesitado en todos los niveles, de personas que presten sus servicios; el Estado, al ser una persona jurídica colectiva, necesita de la participación de personas físicas, para que realicen sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden.

El Estado en su papel organizativo de la sociedad, tiene un cúmulo de actividades de las que se ocupa y que se multiplican de manera creciente, sobre todo en cuanto a la prestación de servicios, ello por el constante desarrollo de la vida social, por lo que ha tenido que incrementar, en gran proporción el empleo de personas que se ocupan de esas tareas.

La naturaleza jurídica de la Función Pública, se identifica como el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores. Por lo tanto, cuando se trata de la situación jurídica de los trabajadores del Estado, más que estudiar la función pública, lo que se estudia es el régimen jurídico de los servidores públicos frente al Estado.

Ahora, toda persona que desempeñe un empleo, cargo, o comisión en el sector público, además, de su condición general como gobernado y de su régimen particular como trabajador, sujeto a normas de naturaleza laboral, tendrá un régimen especial como servidor público.

Por lo anterior, se define a la Función Pública como, “La relación jurídica laboral que existe entre el Estado y sus trabajadores”. 11

La función administrativa, implica un contrato de naturaleza administrativa celebrado con el particular que decide desempeñarse como servidor público, sin embargo, no todas las personas que prestan sus servicios al Estado, forman parte de la función pública, ya que el Estado puede recibir servicios de cualquier persona a través de distintas formas jurídicas como, contratos administrativos y contratos privados, pero sin incorporarlas a su servicio como trabajadores.

11. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. p. 1770.

Para asegurar el funcionamiento continuo, eficaz, y regular del servicio público, hace falta que preexista un régimen legal burocrático al que la voluntad del Estado y del trabajador este subordinados, no siendo suficiente la voluntad de ambos para que exista la relación laboral.

Para Acosta Romero la Función Pública, “Es la diversificación de los regímenes laborales bajo los cuales se regulan las relaciones entre los Poderes de la Unión y, especialmente, el Ejecutivo y las diversas dependencias de la Administración Pública Federal y sus servidores”. 12

El recurso humano del sector público, se considera una parte muy importante de los elementos con que cuenta el Estado, para cumplir con sus cometidos, y al estudio de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores de base, que forman parte de este sector se le ha llamado función pública.

Serra Rojas nos indica que la Función Pública alude, al régimen jurídico aplicable al personal administrativo, “La función pública se forma, por consiguiente, con el conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre el Estado y sus servidores”. 13

La Función Pública, es el ejercicio de las atribuciones esenciales del Estado, realizadas como actividades de gobierno, de poder público, que implica soberanía e imperio, que realiza el Estado a través de personas físicas como empleados públicos; toda actividad estatal requiere de un personal administrativo, técnicamente preparado, eficiente e idóneo para la atención de los servicios públicos y demás actividades del Estado.

12. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 662.

13. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 373.

Mora Rocha define a la Función Pública como, “La actividad que en su conjunto desarrolla un órgano u órganos del Estado para llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas”. 14

De manera general, la Función Pública serán todas las actividades que realizan los órganos del Estado, para la cumplimentación y realización de los objetivos y metas que le competen, y para lograrlo se debe cuidar que existan optimas relaciones entre el personal administrativo y el Estado, quienes se encuentran vinculados por deberes y derechos.

“Funciones públicas. Así se llaman las que desempeñan los organismos, autoridades, agentes y auxiliares del poder público para el ejercicio real y efectivo de este mismo poder en cualquiera de sus órdenes y aspectos. Equivalen, por tanto, a la actuación hacia un fin, en cuanto éste sea caracterizadamente público, y en este sentido existen varias clases de funciones, ya que varios son también los organismos que integran el Estado”. 15

La Función Pública para nosotros, es el conjunto de deberes y derechos que regulan la relación entre el Estado y sus servidores, para lograr la materialización de la administración pública, por medio del ejercicio del servicio público, encomendado a personas con ciertas características, que permitan un eficaz ejercicio en sus funciones, y así satisfacer las necesidades fundamentales de la sociedad.

14. MORA ROCHA J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Francisco Méndez. México. 1986. p. 32.

15. Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. XXV. Ob. cit. p. 43.

1.4. Secretaría de Economía

La Administración Pública es considerada como uno de los elementos de la personalidad del Estado, requiere personas físicas que formen y exterioricen la voluntad de éste. Asimismo, es necesario distinguir entre el órgano y su titular, ya que mientras el primero representa una unidad abstracta, una esfera de competencia, el titular representa una persona concreta que puede ir variando sin que afecte la continuidad del órgano.

Acosta Romero conceptúa a la Secretaría de Estado como, “Un órgano superior administrativo, que auxilia al Presidente de la República en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad del Estado”.¹⁶

De igual manera define al Secretario de Estado como, “La persona física, titular de la Secretaría; es nombrado y removido libremente por el Presidente de la República, en este orden de ideas la Secretaría viene a ser la estructura y el Secretario, el funcionario que la encabeza”.¹⁷

La Secretaría de Estado, es un órgano compuesto por una estructura jurídica y el conjunto de personas y elementos materiales a su disposición, para ejercitar su competencia, bajo la autoridad del titular, quien a su vez depende del Ejecutivo. El Secretario de Estado es un funcionario político-administrativo quien es nombrado y removido por el Presidente de la República, tiene a su cargo una Secretaría, forma parte del poder Ejecutivo, refrenda los actos del Presidente de la República relativo a la Secretaría de su ramo.

16. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 89.

17. Ídem.

Serra Rojas define al órgano de la administración pública como, “Una creación legal, una esfera abstracta de competencias, que se mantiene en vigor hasta que una nueva disposición del mismo carácter cambie los supuestos de su competencia”. 18

Asimismo, conceptualiza al Titular como, “Una persona física –es decir un ser humano-, su voluntad es la que pone en movimiento el orden jurídico y realiza los fines que una comunidad se ha propuesto”. 19

El órgano de la administración pública cuenta con dos elementos, uno subjetivo que es el conjunto de personas variable que expresan la voluntad del Estado, y otro objetivo que es el oficio público, o sea el complejo de atribuciones competencias y poderes que individualizan el órgano dentro de la estructura general del Estado, ambos elementos se integran en el órgano estatal, dando como resultado una unidad jurídica que comprende tanto su titular como su competencia, sus medios (personales, reales, económicos, técnicos, coactivos, informativos, etc.) y también la actividad que desarrolla.

Gabino Fraga nos señala que el órgano de la administración, “Representa una unidad abstracta, una esfera de competencia”. 20

Respecto al titular indica “Es una persona concreta que puede ir variando sin que afecte la continuidad del órgano y que tiene, además de la voluntad que ejerce dentro de la esfera de competencia del órgano, una voluntad dirigida a la satisfacción de su intereses personales”. 21

18. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Ob. cit. pp. 377-378.

19. Ídem.

20. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 128.

21. Ídem.

La Secretaría de Economía, se creó legalmente en el año de 1843, como un órgano administrativo que ayuda al Presidente de la República en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad del Estado, es representado por el Secretario de Estado, quien es una persona física que puede ir variando, sin que afecte la continuidad del órgano y se mantendrá en vigor hasta que una nueva disposición del mismo carácter cambie los supuestos de su competencia.

1.5. Relación de Trabajo

A la relación de trabajo se le consideró en un principio como un contrato de compra-venta, posteriormente con la intención de no identificar a la prestación de servicios de las personas con una cosa susceptible de comercio, se propuso que se tomase como un contrato de sociedad. Más tarde se le considero como mandato que el patrón habría de encomendar al trabajador para llevar a cabo determinadas actuaciones.

Para el inicio de una relación de trabajo, es necesario que exista la voluntad del trabajador de prestar un trabajo personal subordinado, así mismo, la posibilidad de un acuerdo de voluntades entre quien presta el trabajo y el que lo recibe, previo a la iniciación de la prestación del mismo, iniciada la prestación de trabajo se desprende el acto o causa que le da origen y se aplican los efectos que derivan de las normas de trabajo en beneficio del trabajador. De igual manera, para constituir un contrato, es necesario que haya un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, el cual quedará regido por un conjunto de normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades y se produzcan los efectos del derecho del trabajo.

De La Cueva concibe que, “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, institucionales y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”. 22

Continúa De La Cueva, “es más una descripción del fenómeno que una definición, del cual se deducen algunas consecuencias:

- El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo personal subordinado;
- La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;
- La prestación del trabajo, crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo”.

22. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena Ed. Porrúa. México. 1984. p. 187.

Dávalos José indica que, “La relación de trabajo se constituye teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral”. 23

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, ya que, en la Ley Federal del Trabajo se establece “cualquiera que sea el acto que le dé origen“, y toda vez que basta con que se preste un servicio para que nazca la relación laboral, aun, antes de que exista un contrato escrito o verbal; es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista dicha relación, en la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o simultaneo. Existiendo la presunción de estar bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

La Ley Federal del Trabajo al contemplar la figura de la relación de trabajo, deja en un segundo término el contrato de trabajo, para dar preferencia a dicha relación, que consiste en que una persona física, presta un trabajo personal subordinado, a otra física o moral, mediante el pago de un salario, por lo que puede existir una relación de trabajo, sin que exista un contrato, en otras palabras, no es el contrato de trabajo lo que hace a una persona obtener el carácter de trabajador, sino es la prestación del servicio lo que determina la relación laboral.

La totalidad de las relaciones que median entre el empresario y todos los que dan su trabajo, se entiende como relación de trabajo, por lo general pueden

23. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena Ed. Porrúa. México. 1999. p. 106.

tener su origen tanto en el contrato, como en la ley, disposiciones, acuerdos, reglamento oficial o nombramiento. Sin embargo, la relación entre el Estado y sus servidores públicos, no puede tener como fundamento un contrato de trabajo, porque no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, toda vez que, las funciones encomendadas al Estado no persigue fines de lucro.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, se considera que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio.

Por lo que, para Mora Rocha la relación jurídica laboral "Es la prestación de un trabajo personal subordinado, al Estado, mediante el pago de un salario consignado en el Presupuesto de Egresos de la Entidad Pública u órgano a la cual se encuentra adscrito". 24

Acosta Romero opina que, "No puede haber relación de trabajo entre el Estado y su servidores sin que previamente se expida el nombramiento correspondiente, acorde con la ley y las partidas presupuestales para que ese fin tenga el Gobierno, o sin que el supuesto trabajador figure en las listas de rayas de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo". 25

Bolaños Linares conceptualiza, "La relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los Titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la ley laboral burocrática". 26

24. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit. p. 32.

25. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995. p. 191.

26. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México. 2003. p. 33.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado únicamente señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio, de igual manera, indica que el trabajador prestará el servicio en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de trabajadores temporales.

Desde nuestro punto de vista, la relación de trabajo, es aquel vínculo creado por la prestación de un servicio subordinado, de una persona a otra ya sea física o jurídica, mediante el pago de un salario, y con respecto a los trabajadores al servicio del Estado es similar, ya que la prestación del trabajo es personal y subordinado al Estado, y el pago del salario es consignado en el Presupuesto de Egresos de la Entidad Pública.

1.5.1. Elementos de la relación de trabajo

En todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertos elementos que son esenciales en cada una de las disciplinas, por lo que definiremos los elementos fundamentales de la relación de trabajo que son dos: los elementos objetivos y subjetivos.

- Los elementos objetivo son: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario y;
- Los elementos subjetivos: los constituyen el trabajador y el patrón.

La prestación de un trabajo deberá ser de forma personal, o sea, es indispensable que el servicio que se preste, sea desempeñado por una persona a la que habrá de atribuirle la calidad de trabajador y no por conducto de otra

persona. La prestación del servicio habrá de efectuarse de forma subordinada, esto quiere decir, que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo, asimismo, el pago de un salario por parte del patrón, que será la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta.

El elemento subordinación, sirve para diferenciar la relación de trabajo, de otras prestaciones de servicios, Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, y el salario es la denominación que usualmente se da a la remuneración de los trabajadores, el monto y la forma de pago son determinado.

El doctor De La Cueva dice que, “La relación de 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 conveniente 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”. 27

De igual manera, De La Cueva define al salario diciendo que “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”. 28

27. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. cit. p. 203.

28. Ídem. p. 297.

Para el doctor Dávalos José, el elemento objetivo de la relación de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; debemos entender por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón; ya que subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

Asimismo, el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador. “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”. 29

La característica más importante de la relación de trabajo es la subordinación, entendiéndose esta como la obligación del trabajador a prestar el servicio siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba del patrón para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, al respecto la siguiente tesis.

“RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA.-Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de

29. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 201.

subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a ese poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de imposición de la voluntad patronal”.

Apéndice de jurisprudencia 1917-1995. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1995.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio, a continuación la siguiente tesis.

“RELACIÓN DE TRABAJO, EXIGE LA SUBORDINACIÓN DEL TRABAJADOR AL PATRÓN. –No hay relación de trabajo entre la persona que tiene instalado un taller de servicios a disposición del público y la que aprovecha esos servicios, aun cuando se preste directamente por aquélla, pues falta la subordinación de una hacia otra, que es característica de la relación laboral”.

Apéndice de jurisprudencia 1917-1995. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1995.

Resumiendo, los elementos necesarios para integrar una relación de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo, son el trabajador y el patrón, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario. Esto es, una persona física de carne y hueso, decide libremente poner su energía de trabajo a disposición de otra persona física o moral de manera subordinada, a cambio de una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa. De igual manera, sucede con el trabajador al servicio del Estado, ya que prestará un trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración contemplada en las partidas presupuestales. Sin embargo, la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores, se inicia con la expedición del nombramiento correspondiente o por estar incluido en lista de rayas, como un acto-condición, porque el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto, previsto en la ley y el presupuesto de egresos de la dependencia.

1.5.2. Sujetos de la relación de trabajo

Toda relación laboral consta de dos personas: **trabajador y patrón**, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores. Todas las personas son trabajadores en un sentido amplio, porque todas desarrollan un trabajo con excepción de los ociosos, ya que toda actividad humana es intelectual y/o material independientemente del grado de preparación, la prestación del servicio deberá realizarse por propia voluntad, de manera personal y será una actividad lícita.

Los sujetos de la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón. El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas

que, con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable que el servicio sea desempeñado por el mismo, o sea, en forma personal y bajo las órdenes del patrón. El patrón puede ser una persona física o moral y es quien recibe los servicios del trabajador a cambio del pago de los mismos.

De la Cueva señala, que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos. El término trabajador es para designar al sujeto primario de la relación de trabajo y son todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro. Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Para Dávalos José, los elementos subjetivos de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón: El trabajador siempre será una persona física que entrega su fuerza de trabajo a otra física o moral, el servicio que se preste será de forma subordinada. El Patrón es la persona física o moral que recibe los servicios del trabajador a cambio de una retribución.

De igual manera, los sujetos de la relación del trabajo al servicio del Estado son: Los empleados de base y el Estado-patrono. El empleado es quien presta sus servicios para algún órgano del Estado, en virtud de un nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario; su labor no implica un poder de decisión, disposición de la fuerza pública o representación estatal alguna. El Estado como patrón, es representado por medio de los titulares de las dependencias u órgano del Estado.

Acosta Romero define, al empleado público como “Es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante

salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley”. 30

Las características de esta definición son:

- Denominación específica;
- Atribuciones definidas y descritas en los cuerpos normativos;
- Retribución por salario;
- De naturaleza permanente o de base; y
- Creado por la ley.

El órgano público con quien se establece la relación de trabajo, es representado por un funcionario público, que es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo, en la administración pública y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad, o sea persona física titular de alguna de las secretarías de Estado y que realiza las actividades de los fines propuestos por la Constitución, las leyes y las órdenes de sus superiores.

Mora Rocha considera, que el artículo 6º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es incompleto por confuso y que sería menos confuso y más congruente de la siguiente manera: “Art. 6º. Son trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración anterior o aquellos cuyas funciones no encuadran en la descripción que antecede y por ello serán inamovibles; indefinidamente los que tengan nombramiento de carácter definitivo y los que no lo tengan, solo lo serán (inamovibles) por el tiempo limitado a su nombramiento o designación. Los nombramientos con carácter definitivo no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin notas desfavorable en su expediente”. 31

30. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. cit. p. 105.

31. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit. p. 58

La titularidad del Estado-patrón, en una relación de trabajo por disposición expresa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, recae siempre en el Secretario de Estado o su homólogo en organismos que se rijan por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

De lo anterior, deducimos que los sujetos de la relación de trabajo, regulados por la Ley Federal del Trabajo, siempre serán el trabajador, persona física que presta su fuerza de trabajo manual y/o intelectual de manera personal y subordinada. El patrón es una persona física o moral, que le es necesaria la prestación del servicio para lograr sus fines de lucro, a cambio del pago de un salario.

De forma similar, sucede con los trabajadores de base al servicio del Estado, son personas físicas que prestan un servicio personal y subordinado. El Estado-patrón que es encarnado en los titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y sus obligaciones se traducen en derecho de los trabajadores.

1.6. Nombramiento

En la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se indica que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento, expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, se considera al nombramiento como el medio idóneo para formalizar la relación jurídico laboral.

Para ser trabajador al servicio del Estado, se requiere que a la persona interesada se le expida un nombramiento, ya que es la naturaleza jurídica de la relación laboral de los empleados públicos, es la de un acto-condición, porque el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto. El nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercido a través de sus representantes aun cuando para su operatividad requiere de la aceptación del trabajador, es un acto condición, ya que condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público.

El nombramiento es un documento que debe contener los generales del trabajador, señalar si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, los servicios que deban prestarse, el lugar en que prestará sus servicios, la duración de la jornada y la forma y monto del salario. El incumplimiento por parte del trabajador al servicio del Estado, de las obligaciones derivadas de su nombramiento y de las normas respectivas dará lugar a la aplicación de sanciones administrativas y el cese.

De acuerdo al Diccionario el nombramiento, “Es la designación directa por parte de la autoridad administrativa de la persona que actuará como funcionario o empleado en el ejercicio de un cargo. Constituye el procedimiento general o común en que se concreta el ingreso a la función o empleo público”. 32

Mora Rocha conceptúa al, “Nombramiento como un contrato de trabajo, cuyo acuerdo de voluntades se perfecciona a la firma de protesta del mismo, por parte del trabajador”. 33

32. Diccionario de Ciencias Políticas. Serra Rojas Andrés. Tomo II. Más actual Mexicana de Ediciones. México. 1997. p. 306.

33. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit. p. 64.

El nombramiento como un formulismo en la designación de una persona, para que desempeñe o ejerza un cargo, determinadas funciones o un empleo, el nombramiento no es otra cosa que un tipo de contrato, en él participa el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Reynoso Castillo indica, “Formalmente y en un sentido estrictamente positivo el nombramiento sería el acto jurídico por medio del cual una persona establece con el Estado una relación de carácter laboral”. 34

En el nombramiento está presente la voluntad de las partes, el Estado manifiesta por conducto de un funcionario debidamente autorizado para ello, su deseo de relacionarse con un particular, para que bajo sus órdenes lleve a cabo las actividades y tareas que se le encomienden, y por otra parte el trabajador responde a esa oferta de empleo siendo necesario su consentimiento para poder trabajar.

El nombramiento es el documento idóneo, para acreditar una relación de trabajo en materia burocrática o estar incluido en las listas de raya. Por lo que para Jiménez Moles el nombramiento “Es la designación de un puesto que se hace a un trabajador al servicio del Estado y que equivale a un contrato individual de trabajo”. 35

Para Martínez Morales, la forma normal para iniciar la relación laboral entre el Estado y sus servidores públicos la constituye el nombramiento, “Que es el acto jurídico formal en cuya virtud la administración pública designa a una

34. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda Ed. Porrúa. México. 2006. p. 65.

35. JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario. Criterios Jurídicos en Materia Laboral Burocrática. Trillas. México. 2008. p. 102.

persona como funcionario o empleado y la somete al régimen que, conforme a la ley, le es aplicable a la función pública”. 36

Consideramos, que el nombramiento es similar a un contrato de trabajo, ya que mediante el mismo, una persona establece con el Estado una relación de carácter laboral. En el nombramiento se contiene nombre del trabajador su registro federal de causante, fecha de ingreso, lugar físico donde prestará su servicio, el horario laborable, tipo de nombramiento, salario, puesto y clave, asimismo, contiene la firma y el nombre del funcionario facultado para extenderlo y se perfecciona a la firma de protesta por parte del trabajador, por otro lado, si el trabajador carece de nombramiento es por causa imputable al patrón.

1.7. Condiciones Generales de Trabajo

Las Condiciones Generales de Trabajo se encuentran fijadas en nuestra Constitución Política, tanto para el apartado “A” que consta de 31 fracciones, como para el apartado “B” que contiene 14 fracciones, y que son mínimas e irrenunciables, de las cuales surgieron instituciones jurídicas que complementaron las bases constitucionales y que son por una parte la Ley Federal del Trabajo y por otra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De La Cueva señala, “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”. 37

36. MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Oxford University Harla. México. 1997. p. 55.

37. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 266.

Continúa y señala una clasificación de las condiciones de trabajo, de tres categorías:

- “Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.
- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutaran todos los trabajadores en general”.

Las mencionadas condiciones, son las normas referentes a los derechos y obligaciones que constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de la exigencia cambiante de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza. Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden, por lo tanto, la jornada de trabajo incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Por cuanto hace, al Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, las Condiciones Generales de Trabajo quedaron definitivamente incorporadas al sistema de derecho burocrático en el que se determino, que las mismas se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión

del sindicato correspondiente. La ley no prevé que las condiciones se fijan mediante discusión entre sindicato y titular, sino por éste, oyendo al sindicato, y si éste objeta substancialmente, decidirá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Surten efecto desde la fecha de su depósito ante el Tribunal.

Acosta Romero manifiesta que las multicitadas condiciones, “Es el documento en el que se fija por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. Contiene medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; reglas sobre exámenes médicos periódicos, y, en algunos casos, estímulos”. 38

Las condiciones de trabajo son de carácter individual, ya que se forman con las normas que deben aplicarse a cada trabajador, las cuales son para la conservación de la salud y de la vida, así como la obtención de un ingreso económico. En relación a las prestaciones económicas estas son fijadas casi siempre de una manera general por el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Programación y Presupuesto, basándose en la Ley de ingreso y presupuestos de egresos de la Federación para el ejercicio fiscal del año en vigencia, aprobado por el Poder Ejecutivo.

Mora Rocha considera que, “Las Condiciones Generales de Trabajo contendrían como su nombre lo indica, las condiciones o circunstancias en que el trabajo se prestaría a la dependencia, las prestaciones de contenido NO económico y algunas de contenido económico de conformidad con el art. 91 de la L.F.T.S.E.; las disposiciones o sanciones disciplinarias por violaciones al reglamento interior de trabajo; los requisitos de admisión a la dependencia; los

38. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Ob. cit. p. 719.

nombramientos, vacaciones, equipo y uniforme de trabajo con que contará el personal de esa dependencia para el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la misma; horario y jornada de trabajo, licencias, descansos y vacaciones permutas, estímulos y recompensas exámenes médicos y sobre todo, señalar que con apego a la ley y a esas condiciones generales de trabajo que se establecerán los reglamentos de: seguridad e higiene, escalafón e interior de trabajo”. 39

En las Condiciones Generales de Trabajo, se reglamentan y amplían una serie de efectos que se traduce en derechos y obligaciones de los trabajadores y titulares, ya que, en el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, sólo los enumera de manera general, como sería jornada máxima, días de descanso y descanso semanal, vacaciones y salario.

Reynoso Castillo considera que, el “Estudio de la condiciones de trabajo, nos coloca ante la necesidad de ocuparnos de uno de los aspectos más importantes para un trabajador y que es la determinación de sus prestaciones”40

Es importante indicar, que actualmente las Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el titular de la Secretaría, tomando en consideración la opinión del sindicato, dando como resultado un documento el cual contiene normas que van desde la forma de ingreso, conservación de la salud, la vida, obligaciones y facultades del titular, así como los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores de base y algunas prestaciones económicas, premios, estímulos y recompensas, por último las sanciones, una vez finalizada

39. MORA ROCHA, J. Manuel Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. cit. pp.113-114.

40. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Ob. cit. p. 78.

la negociación, el documento es depositado en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y es a partir de este momento cuando empieza a regir las relaciones laborales y podrán ser revisadas cada tres años a solicitud del sindicato correspondiente.

1.8. Sindicato

Todos los hombres por naturaleza tienden a formar asociaciones, ya que al no poder bastarse a sí mismo, buscan unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que únicamente podrían realizarse en unidad con otros seres humanos, por lo tanto, el carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual establece, que sindicato “Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por persona que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten”. 41

El derecho de asociación, encuentra su fundamento en el artículo 9º de nuestra Constitución, a título primero, capítulo I, de las garantías individuales, y en el artículo 123 fracción XVI, se constituye como una garantía social para los trabajadores y patrones, toda vez que, se reconoce el derecho a formar sindicatos y asociaciones profesionales, así mismo, es contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, que regula las relaciones laborales del apartado “A”, trabajador y patrón, de igual manera, es considerado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 67, que rige las relaciones laborales del apartado “B”, el Estado y sus servidores.

41. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. T. VII. Heliasta Argentina. 1996. p. 436.

Para De La Cueva, el “Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de la estructura política y jurídica”. 42

Los trabajadores han tenido, desde siempre, la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad que representa, el encontrarse solos o asalariados frente al capital, creando el derecho colectivo del trabajo, para lograr el principio de igualdad frente a los empresarios y su finalidad suprema era la defensa del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, la libre asociación de trabajadores de cualquier actividad, que se juntan para mejorar y defender sus condiciones de trabajo, propicia una organización sindical, sin necesidad de una autorización previa.

Lastra José Manuel expresa que, “El sindicato es una persona jurídica con derechos y obligaciones que representa de manera individual y colectiva a sus miembros, que trata de elevar mejorar las condiciones de trabajo, en beneficio de sus asociados”. 43

En su inicio la asociación obedeció a la necesidad humana de comunidad; luego defendieron aspiraciones de justicia, posteriormente, reclamaron la categoría de sujetos de derecho frente al Estado, para conquistar mejores condiciones de vida a favor de sus agremiados. El trabajador que se sindicaliza deja de ser un hombre aislado, indefenso ante quien le paga y lo manda, al agruparse con sus iguales aprende a defender su profesión u oficio y

42. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Séptima Ed. Porrúa México. 1993. p. 283.

43. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta Ed. Porrúa. México. 2003. p. 154.

junto con ello sus derechos. La lucha de los sindicatos partió de la necesidad de proporcionar una estabilidad, una permanencia en los puestos a los trabajadores, ajena a favoritismos, y su finalidad es la elevación de la persona humana representada por el hombre que trabaja, con la finalidad de mejorar el salario y las prestaciones.

Para Cantón Moller, “El sindicato es en realidad una coalición permanente, que tiene personalidad jurídica y puede asumir derechos y obligaciones, es lo que se llama una persona moral o jurídica”. 44

Concluye Acosta Romero, “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, sean o no de la misma profesión, oficio o especialidad, pero unidos por intereses comunes afines”. 45

Desde nuestro punto de vista, el sindicato es la asociación de individuos con intereses comunes, cuyo fin es alcanzar mejores condiciones de trabajo y con ello obtener un mejor nivel de vida, tiene como característica esencial, la de constituirse en forma permanente, lo cual indica que buscara alcanzar los objetivos trazados, los cuales dieron origen a la creación de dicho sindicato y serán los que mantengan vigentes dicha organización.

1.8.1. Libertad sindical

La libertad sindical, debemos entenderla como un derecho universal de todo hombre para constituir con sus compañeros de igual clase, organizaciones, así como afiliarse a aquellas que sean de su preferencia, para unir sus fuerzas

44. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Ed. Pac. México. 1991. p. 160.

45. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. cit. p. 204.

en defensa de sus intereses y luchar por su reivindicación, de igual manera, tiene la posibilidad de no ingresar a ninguna organización sindical, toda vez, que es libre su elección.

Mario De La Cueva señala, “La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) la libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresa a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o renuncia, es la del facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiere ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir”. 46

La libertad es un derecho inalienable de los hombres, profesar una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzga oportuno, o adquirir una convicción nueva. Así mismo, significa la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad. La libertad sindical es originariamente el derecho de cada trabajador a la sindicación, que gira en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical.

De Buen conceptúa la libertad sindical como, “Un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”. 47

46. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ob. cit. pp. 302-303.

47. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo T. II. Decimotercera Ed. Porrúa. México. 1999. p. 620.

El formar parte de un sindicato, da la posibilidad de reflexionar acerca de las condiciones de trabajo que se tiene y la posibilidad de mejorarlas, ya que unidos se toma las acciones concretas de lucha para lograr el objetivo.

Para Lastra José Manuel, “La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar”. 48

La libertad sindical se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, capítulo II. Título Sindicatos Federaciones y Confederaciones, en donde se indica, que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. De igual manera, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formar su programa de acción.

Siendo congruente con lo anterior, con fecha 9 de julio de 1948 se adopta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que podrá ser citado como Convenio 87 de la OIT. En él se determina que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. De igual manera, se indica que las organizaciones de trabajadores y de

48. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ob. cit. p. 232.

empleadores tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

De lo expuesto, deducimos que la libertad sindical es un derecho personal tanto de los trabajadores como de los patrones, para ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo, es importante señalar que una vez constituido el sindicato tiene el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formar su programa de acción. Así mismo, se puede no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno y siempre se tendrá la libertad de separarse o de renunciar tanto al sindicato que ingreso como al que concurrió a su constitución.

1.8.2. Constitución de un sindicato

México guarda una tradición histórica muy grande en cuanto a derecho del trabajo se refiere, y una parte importante del derecho del trabajo, es la libertad de asociación sindical, y al respecto el Convenio 87 de la OIT, en su artículo 2, determina que para constituir organizaciones o afiliarse a las mismas la única condición que tendrán los trabajadores, será la de observar los estatutos de las mismas.

El derecho a la libertad de asociación sindical se encuentra en la legislación mexicana, en el artículo 123, fracción XVI del apartado "A", en relación al sector privado, y en la fracción X del apartado "B", para el sector burocrático. Los sindicatos se constituyen como lo determina la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 365 y 67 respectivamente, para el estudio, mejoramiento y defensa de

los intereses comunes de quienes forman la asociación sindical. El fin perseguidos por los sindicatos, es el de lograr condiciones justas en el trabajo para sus agremiados, por medio de las actividades antes indicadas, y que se prevén en las legislaciones del sector privado o burocrático según corresponda.

Antes de iniciar el análisis de los requisitos establecidos para constituir un sindicato, es importante señalar que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 365, el sindicato es una asociación de trabajadores y de patronos, mientras que en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado según su artículo 67, los sindicatos solamente podrán ser de trabajadores.

Ahora bien, es requisito esencial para la constitución de los sindicatos, la voluntad expresada por los que pretendan ser miembros, a través de la llamada Asamblea Constitutiva que se efectúa para iniciar la actividad del sindicato, en esta asamblea es en donde los futuros miembros del sindicato hacen sentir su voluntad. Una vez existiendo un grupo determinado de trabajadores que pretenden constituir un sindicato, procederán a organizarse para la realización de la asamblea en mención, para que de esta forma quede constituido el sindicato.

Reunido el quórum con un mínimo de trabajadores, se lleva a cabo la asamblea constitutiva en donde se presume el consentimiento de los participantes y se efectúa de acuerdo a las reglas habituales como sería:

- La convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día, aquí pueden ocurrir dos situaciones, una es que se discuta, se vote y se apruebe la constitución del sindicato, designando después una comisión revisora, para que en cierto tiempo elabore los estatutos que será la norma fundamental del sindicato, que será discutido en una sesión

posterior, así como votados y aprobados; y la otra situación que se puede suscitar, es que algunos trabajadores presenten estatutos ya elaborados a la asamblea constitutiva, y una vez aprobada la constitución del sindicato, podrán ser discutidos, votados y aprobados.

- El nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados;
- El desahogo de todos los puntos del orden del día;
- La relación de los acuerdos tomados; y
- El acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos y con esto se da por concluida la asamblea.

Los sindicatos se constituyen en base a lo dispuesto, en la Ley Federal del Trabajo y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en sus artículos 364 y 71 respectivamente, establecen los requisitos que deben reunir quienes pretendan constituir un sindicato. En el primero se determina que se constituirá con veinte trabajadores en servicio activo, además de existir en este sector la posibilidad de formar sindicatos patronales, y en el segundo de igual manera señala que se requiere que lo formen veinte trabajadores o más.

En México el registro ante las autoridades laborales de un sindicato representa una obligación, para que de esa forma pueda obtener los derechos que motivaron su asociación. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deberá hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. De igual manera, sucede en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estos deberán presentarse ante el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje. El registro de un sindicato es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley.

Una vez obtenido el registro del sindicato, la ley le otorga personalidad jurídica y lo faculta para adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados inmediatos y directamente al objeto de su institución, defender ante todas las autoridades los derechos del mismo y de sus miembros y ejercitar las acciones correspondientes.

Resumiendo, para la constitución de un sindicato es necesario que por lo menos existan veinte trabajadores o tres patronos, con la voluntad y consentimiento de formar un sindicato, con la finalidad de mejoramiento y defensa de condiciones en el trabajo, manifestado en una asamblea constitutiva, esta asamblea tiene libertad plena para la redacción de los estatutos, que será la norma fundamental de los sindicatos y como tal deberá regir toda la vida sindical, una vez constituido el sindicato, teniendo sus estatutos, elegidos su directiva y con todo debidamente firmado y autorizado se procederá a su registro ante la autoridad correspondiente, quien no podrá negarlo ya que se satisfacen los requisitos, una vez registrado será una persona moral de derecho social.

1.8.3. Cancelación de registro de un sindicato

En la Ley Federal del Trabajo se señala que el registro de un sindicato solo podrá cancelarse:

- En caso de disolución, que será por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren;
- Por el transcurso del término fijado en los estatutos; o
- Por dejar de tener los requisitos legales.

- En cuanto al procedimiento de cancelación, el legislador estableció la obligación de que habrá de tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional, prohibiendo expresamente la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

Por otro lado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio el Estado, establece que el registro de un sindicato se cancelara por:

- Disolución del mismo, que será con el voto de las dos terceras partes del total de sus miembros que lo integren; y
- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71, que sería contar con veinte trabajadores o más, o si concurre una agrupación sindical mayoritaria.

El Convenio 87 de la OIT, contiene en su artículo 4, uno de los principios fundamentales del derecho sindical, al determinar que las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

La cancelación del registro no es aplicable de oficio, sino a petición de parte interesada, y a pesar de que en el Convenio 87 de la OIT, en sus disposiciones establece claramente la negación de la disolución, suspensión o cancelación de los sindicatos por la vía administrativa, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las ignora totalmente, al señalar que la vida sindical de una organización puede terminar, por la cancelación del registro como resultado de alguna actividad señaladas como prohibidas que serían las señaladas en el artículo 79 y que es:

- “Hacer propagandas de carácter religioso;

- Ejercer las funciones de comerciante, con fines de lucro;
- Usar la violencia contra los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas”.

Los sindicatos no pueden ser cancelados por autoridades laborales, sin que antes haya quedado cumplimentado todos los derechos de los trabajadores. Al respecto las siguientes tesis.

“CANCELACIÓN ILEGAL DEL REGISTRO DE UN SINDICATO. El cierre de la fuente de trabajo por causas de fuerza mayor no extingue las obligaciones laborales de la empresa ni las acciones del sindicato para ejercitarlas, por lo que la cancelación del registro del sindicato ordenada por las autoridades laborales, antes de que hayan quedado cumplimentadas todas las obligaciones de la empresa derivadas del contrato colectivo, infringe el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo y deviene en violatoria de las garantías contenidas en los artículos 16 y 123 constitucionales”.

“CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE UN SINDICATO, IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE .-Es improcedente la orden de cancelación del registro de un sindicato de trabajadores, emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que se den por terminadas las relaciones laborales por parte de la empresa, pero existan prestaciones pendientes de liquidar debidamente a los miembros del sindicato”.

De lo anterior, se deduce que la cancelación del registro de un sindicato, será por la decisión de las dos terceras partes de sus miembros, por dejar de tener los requisitos legales, o por el transcurso del término fijado en los estatutos y el procedimiento se llevara a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

Este capítulo estará dedicado a los acontecimientos históricos de mayor importancia en México, a partir de la conquista española, en relación a la situación de la burocracia mexicana a finales del siglo XIX y XX, así como, la creación del artículo 123 Constitucional y los Estatutos del Servicio Civil, hasta llegar a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.1. Origen y Desarrollo de la Burocracia en México

El vocablo burocracia es usado para referirse o calificar al conjunto de servidores públicos; es decir a los trabajadores, empleados y funcionarios del Estado. Asimismo, el término burocracia engloba las diversas formas de organización administrativa, a través de las cuales las decisiones de un sistema político se convierten en acciones. De igual manera, es utilizado peyorativamente, porque se señala con él a lo más negativo de la administración pública.

La burocracia independientemente, de las denominaciones con las que se ha relacionado, está formada por trabajadores que, como los demás, deben gozar de igualdad de condiciones de las garantías que otorga el derecho del trabajo sin importar a quien presten sus servicios.

En este sentido el Doctor Mario de la Cueva afirma “todos los trabajadores son los iguales, porque la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de la actividad que se desempeñe”. 49

49. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. cit. p. 636.

Cuando todavía no existía una clara definición del Estado y de la nación, los funcionarios debían servir al Rey y no a la nación.

Continua De La Cueva “Ciertamente, la autoridad suprema era el rey, pero la tradición había establecido una distinción en los cargos para el desempeño de *la fonction publique*, a los que daban los nombres de *les offices et les comissions*: los primeros eran una función permanente, delegada por el rey a una persona, frecuentemente descendiente de la nobleza o del servicio del monarca, vitalicia en un principio y más tarde hereditaria, que proporcionaba un ingreso más o menos importante según la categoría del oficio, en tanto la comisión, como su nombre lo indica, era una misión especial y temporal, confiada por el rey a una persona determinada, que, claro está, concluía con el cumplimiento del encargo”. 50

De esta forma, los puestos públicos otorgados por el rey a los particulares, a manera de privilegio, eran considerados por los funcionarios reales como propiedad privada, no existía una verdadera administración. Posteriormente, con la revolución francesa desaparecen drásticamente toda clase de privilegios, ahora los funcionarios públicos se conciben separados de la nobleza, y ya no son servidores del rey, sino servidores de la nación.

Con la presencia del Estado como ente jurídico-social, encargado de hacer el derecho al cual los hombres están sujetos, y cuyo papel del gobierno es hacer efectiva la voluntad del Estado, queda eliminado todo el poder de los reyes, y todo lo que no esté justificado por la voluntad del pueblo, dando paso al surgimiento de un cuerpo político capaz de representar a la nación y vigilar la debida aplicación del derecho.

50. Ibídem. pp. 609- 610.

“Las doctrinas liberales” o individualistas y en especial el mercantilismo, al robustecerse la posición financiera del Estado, le permiten y exigen al mismo tiempo la multiplicación de sus servidores, sin embargo, tales servidores no cuentan con las condiciones favorables que los particulares tienen, siguen obligados a permanecer dentro de la vieja concepción del honor de representar al Estado y se hayan generalmente en peores condiciones que quienes sirven al comercio o la industria”. 51

Con esta situación los funcionarios franceses, empezaron a formar una burocracia acorde a las condiciones actuales, definiendo como servidor público a aquellos que el Estado paga cierta remuneración por sus servicios prestados.

En México iniciamos el estudio de la burocracia en la época precortesiana, cuando en la gran Tenochtitlán, Moctezuma dispuso que fuesen los hijos de los señores de México, Texcoco y Tlacopan quienes sirvieran en los cargos públicos, la intención de Moctezuma era la de ser servido por señores de sangre real, y así sus mandatos fueran comunicados por bocas de magnates, además ordenó que todos los que sirviesen en sus palacios, pertenecieran a la nobleza, ésto se vio interrumpido por la conquista española.

Con la llegada e imposición de los españoles, quedo establecido como régimen de trabajo la encomienda de indios, que consistió en entregar a cada conquistador un número determinado de indios para que le sirviesen y cultivasen las tierras, que igualmente se les había concedido en recompensa por los servicios prestados al rey.

51. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. cit. p. 28.

De esta forma, cada conquistador se convirtió en una especie de representante del rey de España, quien además de valerse de los servicios de los indios asignados, tenía la obligación de impartir justicia, inculcarles e instruirles la fe cristiana, conforme a las disposiciones que para tal efecto expidió la corona española.

En los primeros años de la Colonia, se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, lo que dio como resultado las leyes de indias, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos de España, las cuales estuvieron destinadas a proteger e impedir la explotación despiadada, que llevaban a cabo los encomenderos.

Es indudable la calidad social y humana de las numerosas disposiciones contenidas en la leyes de indias, de las que destacan por su importancia la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario, la protección a la maternidad, establecía como edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, protección con relación a las labores insalubres, habitaciones higiénicas, atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Pero a pesar de todo, “No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”. 52

52. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. cit. p. 39.

A pesar de la buena voluntad, que privada al momento de irse creando la legislación de indias, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués Lacroix: “obedézcanse pero no se cumplan”.

Los gremios fueron un sistema corporativo de la organización del trabajo, tenían una reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas, que eran un conjunto de disposiciones para el trabajo, éstas otorgaban a los maestros una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias, teniendo bajo su dominio los talleres artesanales.

En los talleres existía una jerarquía de tres niveles, aprendices, oficiales y maestros, esto basado en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo. Los maestros estaban posibilitados para representar a su corporación en el gobierno local, tenían el privilegio de decidir quién alcanzaba el rango más alto dentro de la corporación, asimismo, participaba en los exámenes para alcanzar niveles superiores. El oficial carecía de esos privilegios, pero podía elegir al maestro del oficio con el cual deseaba trabajar, su incorporación al taller estaba normada por un contrato y se le pagaba por jornada o a destajo. El aprendiz no tenía privilegio alguno.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Las ordenanzas y la organización gremial, fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. El sistema

de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. “Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.” 53

Con esas limitaciones, surgió una pequeña burguesía industrial, representada por los maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros. Existieron gremios importantes, con sus propias características y limitaciones, como la de bordadores, zapateros, sederos y hasta de maestro de escuela, prolongando su existencia hasta años después del movimiento de independencia.

Los gremios de la nueva España, murieron legalmente dentro del régimen colonial, mediante la ley de 8 de junio de 1813, la cual autorizó a todos los hombres, avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Llegamos al México independiente, y nos encontramos que después del movimiento insurgente de 1810, pasa mucho tiempo sin que exista una legislación de trabajo estable. Sin embargo, existieron ciertos documentos que contemplaron la relación laboral entre el Estado y sus servidores de la época.

En agosto de 1811, don Ignacio López Rayón instaló en Zitácuaro la Suprema Junta Nacional Americana, encargada de gobernar a la Nueva España

53. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. 29.

en nombre y en ausencia de Fernando VII. Rayón preocupado por formar una Constitución, elabora un documento llamado los “Elementos Constitucionales”. Que en su artículo 22 se estableció que “Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia”. Asimismo, en el artículo 30 se señalaba “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos”. 54

D. José María Morelos y Pavón convocó a un Congreso, instalado en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, e integrado por seis diputados que designo él mismo. En la sesión inaugural se dio lectura a los 23 puntos, que con el nombre de “Sentimientos de la Nación” preparó Morelos para la Constitución y que establecía, en el artículo 12 “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. 55

A pesar del hondo pensamiento social de Morelos se continuó aplicando el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias; los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún, porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana,

54. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1982. Decimoprimer Ed. Porrúa. México. 1982. p. 26.

55. *Ibíd*em, p. 30.

sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a pesar de que tuvo una vigencia muy limitada, constituye un importante antecedente en la historia constitucional mexicana. Este ordenamiento incluyó en su texto diversas disposiciones referentes al servicio público.

En el artículo 25 se señalaba que “Ningún ciudadano podrá obtener más ventaja que las que haya merecido por servicio hecho al Estado. Estos no son títulos comunicables ni hereditarios; y así es contraria a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado”. El artículo 26 mencionaba que “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”. 56

El plan de Iguala de 24 de febrero de 1821, en el artículo 12 indicaba “Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo”. Asimismo en el artículo 15 señalaba que “Todos los ramos del Estado y empleados públicos subsistirán como en el día, y sólo serán removidos los que se opongan a este plan, y sustituidos por los que más se distinguen en su adhesión, virtud y mérito”. 57

La Constitución Mexicana de fecha 4 de octubre de 1824, establecía en su artículo 50. Las facultades exclusivas del Congreso General son las siguientes: “-XXIII. Crear o suprimir empleos públicos de la federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones”. 58

56. *Ibíd*em, p. 35.

57. *Ibíd*em, p. 115.

58. *Ibíd*em, p. 175.

En 1857 surge una constitución con influencia del liberalismo, una vez promulgada se obligó a los empleados y funcionarios públicos a jurarla con la amenaza de privarlos de sus cargos, en caso de no hacerlo. Asimismo, se estableció en su artículo 85. Las facultades y obligaciones del presidente, son las siguientes: "...II. Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes." 59

En el año de 1875 se constituyó la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos, los trabajadores buscaban afanosamente, la creación de una organización que fuera lo suficientemente poderosa para defender su causa, no teniendo el éxito esperado.

Correspondió a la Constitución de 1917, el mérito de abordar el problema social de los trabajadores, pero el artículo 123, regía inicialmente para los trabajadores contratados por particulares y no a los trabajadores al servicio del Estado. Posteriormente se siguió buscando una reglamentación ideal para el trabajo del servidor público y el Estado como patrón, ya que existían algunas situaciones que hacía diferente al trabajador al servicio del Estado respecto del trabajador común, por lo que se pensó que la ley que debería regularlo fuera un Estatuto, surgiendo de esta forma en el gobierno de Lázaro Cárdenas en 1938, el Estatuto que expresa la función pública como relación de trabajo.

Finalmente en diciembre de 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

59. Ibídem, p. 621.

2.2. La Situación de México a Finales del Siglo XIX y XX

Tras un largo periodo de gobierno del General Porfirio Díaz, que se caracterizó por la estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos, frente a la miseria de los demás.

La burguesía mexicana al inicio del siglo XX, era un grupo muy pequeño que explotaba y se apropiaba del trabajo de otros grupos sociales, que eran la mayor parte de la sociedad mexicana. A la clase burguesa pertenecían los grandes industriales, comerciantes, banqueros, los terratenientes aburguesados ricos y el resto de terratenientes. Junto a estos grupos se encontraban la capa alta de los funcionarios del aparato estatal, los altos oficiales del ejército, la alta jerarquía eclesiástica, abogados de renombre, destacados médicos, y otros representantes de la intelectualidad, las diferencias de lugar que alguno de estos grupos de la clase burguesa ocupaban en el sistema de las relaciones de la producción, determinaban, en última instancia, sus posiciones políticas.

Con el desarrollo de las relaciones burguesas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en México se fue formando la clase obrera, principalmente de la gente que trabajaba en la industria de la transformación y de la extractiva. Asimismo, creció rápidamente el número de obreros en los centros metalúrgicos y en los talleres mecánicos que era la parte más desarrollada de la industria de elaboración del país. De igual manera, hubo crecimiento de obreros ocupados en la industria maderera, en las empresas de producción de medios de transportes y en la industria de la poligrafía, incluyendo a las empresas de tipo semiartesanal heredadas de la fase manufacturera de desarrollo.

Las condiciones y la situación general en las que vivía la mayoría de los obreros mexicanos, se diferenciaban muy poco de las condiciones de vida del peón en la hacienda, ya que en las fábricas se trabajaba de diez a catorce horas al día, en la hacienda de la salida del sol, hasta que se metía; la tienda de la fábrica, con la cual el fabricante rebajaba el salario del obrero, como lo hacía el terrateniente con ayuda de la tienda de rayas; tenían viviendas pésimas; trabajaban en condiciones antihigiénicas en la fábrica y en la casa, era nula la vida cultural, y casi imposible proporcionar educación a los niños.

El presidente Porfirio Díaz, tomó la determinación de construir ferrocarriles que unieron al país, y además dieron paso al surgimiento del proletariado obrero, las empresas extranjeras hicieron grandes aportaciones de capital, por lo que los dividendos casi en su totalidad terminaron en posesión de los capitalistas extranjeros. Asimismo, al igual que en otros países, la industrialización capitalista en México se produjo en primer lugar a costa de una cruenta explotación de los trabajadores.

La explotación bárbara de la clase obrera, la extremadamente difícil situación material y el nivel de vida casi mísero de su parte fundamental, convirtieron al proletariado mexicano en una de las fuerzas sociales más activas del país, que se situó en el camino de la lucha contra el régimen reaccionario.

“El proceso de formación de la pequeña burguesía, así como de las capas de la población que linda con ella -los burócratas, los empleados de diversas categorías, ingenieros y agrónomos de mediana calificación, etcétera- se aceleró un poco a principios del siglo XX. Esto reflejó la tendencia general del desarrollo burgués de la sociedad mexicana de aquella época. La génesis y conformación de la pequeña burguesía mexicana al igual que las demás clases de la sociedad

burguesa mexicana, están ligadas con el desarrollo de la industria, del comercio, con la ampliación del mercado, con el crecimiento de las ciudades y con la propagación del trabajo asalariado”. 60

Por la situación que vivían los trabajadores, empezaron a buscar una unidad, que les permitiera defenderse de los patrones y de aquellos que detentaran el poder; Las leyes prohibían en ese tiempo la formación de sindicatos, porque se consideraba que solamente ponían en peligro la estabilidad, por lo que se creyó conveniente formar sociedades mutualistas, pero la intención real de éstas, era el tratar en sus reuniones aspectos relacionados con la organización sindical.

Los primeros dirigentes de las sociedades mutualistas o círculos obreros eran los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, es así como nace el Gran Círculo de Obreros, considerado como la primera asociación de resistencia. Los esfuerzos de los obreros por mejorar las condiciones existentes en las fábricas, minas, talleres y ferrocarriles, así como el anhelo de que se les reconociera el derecho a formar sindicatos, culminaron con las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga minera de Cananea, de mediados de 1906 en Sonora, revela por primera vez el descontento entre los mineros y la empresa yanqui, que explotaba las minas de cobre, por los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante, porque existía una preferencia injustificada a los mineros norteamericanos de los nacionales, ésto provoca una rivalidad entre ambos, a los mineros nacionales se les destinaba los trabajos más pesados y las jornadas más largas ganando el mismo sueldo en apariencia, ya que a los extranjeros se les pagaba en oro y a los nacionales en moneda del país.

60. COLMENARES M, Ismael y otros Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976. T. I. Quinto Sol. México. 2006. p. 60.

“Los mineros habían realizados reuniones secretas los días 28 y 30 de mayo donde habían acordado la huelga y en donde se habían precisado sus demandas: destitución de un capataz, sueldo mínimo de cinco pesos, jornada de ocho horas, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario y derecho de asenso. En las primeras horas de la mañana del primero de junio más de 2000 trabajadores recorrían los talleres y las minas para invitar a sus compañeros, a ir a las oficinas de la empresa, para exigir satisfacción a sus demandas. A las 10 horas, 14 representantes huelguistas entraron en la comisaría del Ronquillo donde los esperaban el apoderado de la negociación, el Presidente Municipal y otras autoridades”. 61

Una vez conocidas las pretensiones de los mineros inconformes, el abogado de la empresa las calificó de absurdas, ante el rechazo de la empresa y la amenaza de las autoridades, los obreros prepararon una manifestación por las principales calles de Cananea, e invitando a los obreros de la maderería de la Cananea *Cooper* a unírseles en el movimiento cosa que lograron. Ante la manifestación obrera, se planeo una provocación a cargo de los hermanos *Metcalf*, quienes resultaron muertos al ser incendiado los almacenes de la maderería, para controlar la situación al día siguiente llego el Gobernador del Estado, acompañado de soldados norteamericanos con los que se organizó una verdadera cacería contra el pueblo, se disparaba sobre todo mexicano que transitara por las callejuelas de la ciudad, de lo que se deduce que la huelga fue aplastada con lujo de violencia y con la intervención de tropas norteamericanas, se ordeno la aprensión de todos aquellos que fueron considerados responsables o dirigentes de los acontecimientos, sentenciándolos a sufrir 15 años de prisión en la fortaleza de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

“La gran huelga minera de Cananea tiene trascendencia histórica porque

61. *Ibíd*em, pp. 111-112.

revela la oposición abierta de la clase obrera ante la dictadura porfirista, porque enarbola por primera vez la demanda de 8 horas como jornada máxima, porque puso al desnudo el maridaje del porfiriato con el imperialismo yanqui, y porque significó una clarinada de combate llamando a los proletariados de México a luchar por un cambio social. Por todo esto, los mineros de Cananea fueron los verdaderos precursores de la revolución que estalló poco después”. 62

Unos cuantos meses después de los graves acontecimientos de Cananea, surgió un movimiento textil; encabezado por el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, las condiciones de vida de los obreros textiles era muy difícil, los salarios eran bajos, las jornadas eran de trece horas de labor, existía una explotación de mujeres y niños, se hacía descuento por concepto de renta, se aplicaba multas a la menor rebeldía, se entregaban vales como salario semanal para que compraran en la tienda de raya, por todo ello, los obreros de la fábrica Santa Rosa se lanzan a un movimiento huelguístico el 22 de octubre de 1906, que duro más de 20 días, regresando a sus labores el 12 de noviembre de ese mismo año, con lo cual hacen temblar a los empresarios que jamás habían tenido un conflicto tan grande.

Esto motivo que los industriales se organizaran, formando el “Centro Industrial Mexicano”, con empresas establecidas en Puebla y Tlaxcala, como prevención y defensa patronal acuerdan establecer un reglamento de trabajo en sus fábricas, con el cual tratan de impedir que los obreros siguieran unificándose y exigiendo mejores salarios y jornadas con menos horas de trabajo, (prohibían recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin previa autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en los salarios, pago del material estropeado, y horarios inhumanos), éste pasaba por encima de la libertad y la dignidad de los trabajadores, por lo que fue rechazado.

62. Ibídem, p. 113.

Ante esta actitud, los trabajadores de Puebla se pusieron en huelga en diciembre de 1906, la huelga se fue generalizando a todas las fábricas textiles en los estados de Puebla y Tlaxcala, rebelándose contra la imposición del reglamento que era injusto y arbitrario; representante del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, se entrevistaron con los integrantes del Centro Industrial Mexicano, pero sus pláticas no tuvieron éxito.

Como represalia, los patrones realizaron un paro en sus fábricas para dejar a los proletariados sin medio de subsistencia, y así doblegar su espíritu de lucha, para solucionar el problema se acordó que el presidente Porfirio Díaz, actuara como árbitro, los obreros lo aceptaron creyendo ilusoriamente que el laudo les sería favorable.

Sin embargo, el laudo de Díaz daba totalmente la razón a los patrones y además establecía que debían volver al trabajo bajo el mismo reglamento vigente, no conformes con la decisión presidencial y no dispuestos a someterse al yugo patronal textil, se reúnen y acuerdan que ahora si la huelga sería por ellos y que nadie de la fábrica de Río Blanco debería entrar a trabajar, la mañana del día 7 de enero de 1907, fecha señalada en el laudo para reanudar las labores. La fábrica de Río Blanco lanzó al espacio sus agudos silbatos y los obreros se arremolinaban frente a ella, pero no entraban, las puertas se cerraron. Los patrones se alarmaron, porque los trabajadores desobedecían las órdenes del General Díaz de retornar a sus labores.

La multitud enojada y llena de odio contra todos sus opresores marcha hacia la tienda de raya quemándola, alarmado el administrador de la fábrica de Río Blanco, solicita al jefe policiaco que mande fuerzas armadas para sofocar a los rebeldes, iniciando una cacería intensa sobre cualquier individuo que

creyesen era trabajador textil, la represión fue brutal por parte del ejército. La huelga de Cananea y de Río Blanco dio paso al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario, y al derecho de preferencia de los mexicanos y que se prohibieran las tiendas de rayas.

Contemporáneo a esos movimientos represivos se publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón, que constaba “de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo, enarboló los siguientes postulados: fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias, establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio, tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo, prohibir el empleo a menores de 14 años, obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres etc.; dar, los patronos rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza de servicio así lo exija, indemniza en caso de accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas de los jornaleros tengan con sus amos, pagar el salario en efectivo, no imponer multa a los trabajadores, no hacerles descuento en su salario, no prolongar el pago del salario por más de una semana, no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones, suprimir las tiendas de rayas, restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en el trabajo de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales y la obligación del descanso semanal”. 63

Por otro lado, a partir de 1909, se iniciaban las primeras organizaciones sindicales como fueron; la Gran Liga de Sastres y la Unión de Linotipistas

63. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 37.

Mexicanos, que se constituyó en la Unión de Canteros Mexicanos a partir de 1911; en ese mismo año, se crearon la Confederación Nacional de Artes Gráficas y el Sindicato de Conductores de Carruajes (cocheros).

De estos organismos sindicales, el de mayor influencia fue la Confederación Nacional de Artes Gráficas, que logró unir a todos los tipógrafos de la Ciudad de México, y extendió sus actividades a los Estados de Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, a través de su órgano de prensa *El Tipógrafo Mexicano*.

De igual manera, y en esa misma época se constituyen en los Estados, organizaciones sindicales como la Unión Minera Mexicana en los Estados del Norte; la Confederación del Trabajo en Torreón; el Gremio de Alijadores de Tampico; la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana y la Cámara del Trabajo.

A raíz de la huelga minera de Cananea de Sonora, que ya precisaba entre sus demandas la jornada máxima de ocho horas y el derecho de asenso, lo que en su momento se consideró como absurdo, de igual manera, el movimiento textil de Río Blanco surge de las condiciones inhumanas que se vivía en la fábrica, ambos movimientos huelguistas tienen una importante trascendencia histórica en la lucha por un cambio social. Toda vez, que se derivaron de múltiples injusticias en que se vivió, en donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección, se comenzó a respirar un ambiente lleno de incertidumbre e inseguridad, reflejándose cada vez más el anhelo de los mismos, por dejar atrás los abusos de los que eran objeto y poder disfrutar algún día de condiciones justas y humanas tanto para ellos como para su familias, lo que motivo que tres años después, en el año de 1910 estallara la Revolución Mexicana y se derrocara definitivamente a la dictadura porfirista.

2.3. Creación del Artículo 123 Constitucional

Como resultado de los estragos sufridos en el país, tanto sociales como económicos, con motivo de la existencia de un gobierno que utilizó el poder a voluntad de una persona, el presidente Díaz, lo que trajo como derivación que se suscitaran terribles condiciones para los trabajadores, ya que estos vivían serias injusticias y sin posibilidad de alguna protección legal. En consecuencia estalla el movimiento armado de la Revolución Mexicana, que comenzó el 20 de noviembre de 1910 con base en el Plan de San Luis, por el cual Francisco I. Madero hace saber sus objetivos.

El Gobierno de Madero en 1911 fundó el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, cuya finalidad principal era realizar un estudio de todo lo concerniente al trabajo y fungir como conciliador entre los factores de producción.

En 1912 se fundó la “Casa del Obrero” con tendencia anarcosindicalista, que preocuparon al gobierno de Madero de tal forma, que suprime la escuela racionalista constituida dentro de la casa, y clausura su órgano periodístico llamado “Luz”, al mismo tiempo que expulsa al principal representante de ésta tendencia Juan Francisco Moncaleano. En dicha fundación participo la Unión de Canteros Mexicanos, y el 1º de mayo de 1913 adopta su nombre definitivo: “Casa del Obrero Mundial”. “La historia de la Casa del Obrero Mundial, llena una etapa corta pero importantísima, comprendida entre el 22 de septiembre de 1912 y el 2 de agosto 1916, en que cierra sus puertas, después del fracaso de la huelga general de 1916.” 64

64. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava Ed. Porrúa. México. 1991. p. 325.

A pesar de los intentos que realizó Francisco I. Madero por terminar con las injusticias y así lograr armonía entre capital y trabajo, durante el periodo que duro su gobierno, no logra ninguna reforma social trascendental, lo que provoca inconformidades.

A partir de la muerte de Madero y hasta antes de la creación de la nueva Constitución de 1917, existieron leyes en materia de trabajo que posteriormente, servirían de base para la legislación actualmente vigente.

En el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D., determinó el 23 de agosto de 1914, el descanso semanal, la jornada máxima de ocho horas y estableció la prohibición de reducción de salarios.

En el Estado de Jalisco el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violaciones a los derechos anteriores.

Por decreto de 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez, en San Luis Potosí, estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo y algunas prohibiciones tales como, el embargo del salario, las tiendas de rayas y la renuncia de los derechos, y crea el Departamento del Trabajo.

Por decreto de 19 de septiembre de 1914, el gobernador Luis F. Domínguez, en Tabasco, suprime las deudas de los campesinos y estableció la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

El gobernador Manuel Pérez Romero de Veracruz, por decreto del 4 de octubre de 1914, impuso el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año, en ese mismo lugar, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas, con descanso para tomar alimentos, salario mínimo, descanso semanal y el riesgo profesional.

En abril de 1915 en el Distrito Federal, una comisión encabezada por Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobernación realizó un proyecto que regulaba los contratos individuales o colectivos de trabajo.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo: la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes, Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como las *Cinco Hermanas*.

En el Estado de Coahuila el 28 de septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, crea por decreto una sección de trabajo en los departamentos gubernamentales y, el 27 de octubre de 1916, promulgó la Ley del Trabajo, que reprodujo el proyecto Zubarán, agregando tres capítulos relativos a: accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje y la participación de los beneficios de las empresas.

En septiembre 14 de 1916, Don Venustiano Carranza convocó al pueblo para que elija representante a un Congreso Constituyente que tendrá como objetivo modificar la Constitución.

El 1º de diciembre de 1916, inicio un periodo único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro, donde Carranza presentó un proyecto de Constitución reformada, que al darse lectura los constituyentes se dieron cuenta que no se estaban contemplando las aspiraciones reales del pueblo, en su opinión, el proyecto contenía los mismo artículos de la Constitución de 1857 y que sólo había cambiado de redacción.

Por lo que según, las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. Dichas reformas fueron que en la fracción X del artículo 73 se facultaba al Poder Legislativo Federal, para regular la materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría.

Respecto al trabajo, únicamente se agregaba al artículo 5º el siguiente párrafo: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.” Con estos cambios poco trascendentales, la Constitución seguía manteniendo los mismos lineamientos que desde su inicio quedaron establecidos.

La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyo en él, principios de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y contemplo el descanso semanal.

Al ser discutido nuevamente el artículo 5º, se apuntaron inicialmente 14

oradores, en su mayoría rechazaron el proyecto, mencionaremos, algunas intervenciones que contenían propuestas de inclusión de derechos de los trabajadores en la Constitución y que dieron origen al artículo 123 y las características de impartición de justicia laboral, ya que al discutirse el artículo 5º implícitamente se discutía el artículo 123.

Don Fernando Lizardi, que en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar, y que debían reservarse para el momento en que se discutieran, la facultad concedida al Congreso de la Unión, para legislar en asuntos de trabajo.

Heriberto Jara diputado Veracruzano, en el uso de la palabra expuso la necesidad de incluir los derechos de los trabajadores en la Constitución, porque esto se deja a la reglamentación de las leyes, que jamás se hace por lo que propuso sacrificar la estructura de la Constitución, a sacrificar al individuo y a la humanidad. Las constituciones debían limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, que en un párrafo brillante hablo de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, por lo que en el artículo quinto deben trazarse las bases fundamentales, sobre la que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: La jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnización, etcétera. Afirmó los principios fundamentales de lo que posteriormente sería el artículo 123 Constitucional.

Los diputados renovadores Alfonso Gravioto y José Natividad Macías mencionan la conveniencia de retirar del artículo quinto todas las cuestiones obreras y se dedicaran a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Gravioto pidió que se retiraran del artículo 5º las cuestiones obreras, para presentarlas “con toda amplitud” en un artículo especial. Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

El diputado Froylán C. Manjarrez, señaló que, la importancia de las cuestiones del trabajo hacía conveniente que se le dedicara un título o capítulo especial, dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5º.

Después del debate, se formó la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917, se aprobó el artículo 5º y el 123, por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

“Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derecho a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución”. 65

65. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 336.

La Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores.

El texto aprobado iniciaba de la siguiente manera:

“Titulo Sexto de la Constitución. Del trabajo y de la Previsión Social”.

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:”

En el artículo 73 fracción X, del proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en 1916, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían de una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 quedo como anteriormente se transcribió.

Resultando, el establecimiento de la coexistencia de la facultad de legislar en materia de trabajo, tanto de la Federación como de las Entidades Federativas. El trascurso de los años y la rápida multiplicación de leyes y otros ordenamientos laborales que regulaban del modo más dispar los derechos y las instituciones que respondían a un mismo origen, dieron como consecuencia que se reformara la Constitución para establecer *la federalización de la legislación del trabajo* en el

Artículo 73 fracción X, y preámbulo del 123, en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

En 1918 empiezan a formarse las más variadas organizaciones; hermandades, clubes sociales mutualistas, alianzas y demás precedente de los sindicatos, que iniciaban la lucha en defensa de los derechos mínimos esenciales de sus miembros, como el mínimo salario, aunado a ello el retraso al pago del mismo y la necesidad de obtener pensiones y jubilaciones.

Asimismo, en 1918 se llevo a cabo en Saltillo Coahuila, el congreso convocado por el Gobernador del Estado, en el que nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y. En 1921 se constituyo la Confederación General de Trabajadores (CGT), con todos los sindicatos opuestos a la CROM.

Durante el proceso revolucionario, las condiciones políticas no dieron oportunidad a los servidores públicos de organizarse colectivamente, destacando únicamente como grupo, los maestros, los ferrocarrileros y los telegrafistas. La burocracia mexicana se encontraba marginada y desamparada, ya que constantemente estaba expuesta a ceses injustificados y congelación de salarios, dependían de los caprichos de sus superiores, los sueldos eran muy bajos y no tenían estabilidad en el empleo, hechos que provocaban un deficiente desarrollo de las funciones públicas, ya que para el desempeño de las actividades encomendadas por el Estado, es necesario contar con personal que además de ser especializado, cuente con una estabilidad económica.

Contagiados por el despertar de los trabajadores del sector privado, comenzaron a organizarse para la defensa de sus derechos y enfrentar las injusticias a las que se veían sometidos frecuentemente, sobre todo cuando eran privados de su salario, disminuyéndolo o no pagándolo oportunamente, como resultado en el año de 1922, estalló la primera huelga del sector público, la de

maestros en Veracruz, al frente de la cual estaba el gran sindicalista mexicano Vicente Lombardo Toledano, movimiento que culminó con la fundación del Sindicato de Profesores de Veracruz.

Es también en ese año, que nacen en México los primeros Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado:

- El primero, de maestros en el puerto de Veracruz y
- El segundo, de Trabajadores de Limpia de la Ciudad de México.

De igual manera, en el año de 1922, se fundó una Confederación Nacional de la Administración pública, que tuvo gran actividad gremial para la burocracia mexicana durante su lapso de vida.

Para esta época los empleados públicos, todavía no contaban con estabilidad en el empleo y les embargaba el temor de perderlo, ya que cada año eran cesados simultáneamente miles de trabajadores al servicio del Estado.

En el año de 1925, durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles, es cuando por fin aparecen los primeros indicios de protección a los trabajadores al servicio del Estado, se establece la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, la cual constituiría el antecedente inmediato del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La Constitución Mexicana de 1917, no ha sido estática en sus disposiciones, como un orden normativo hecho de una vez y para siempre, definitivo, inmutable, insensible al cambio social, sino por el contrario la Constitución ha sufrido reformas, que se han ido gestando conforme a los interés y a las condiciones socioeconómicas del país y en el momento histórico en que se presenta.

2.4. Los Estatutos del Servicio Civil

En el momento de la pacificación del país y de la promulgación de la Constitución de 1917, la cual contiene normas con una clara tendencia a favor de los trabajadores asalariados, al establecer normas laborales asistenciales en su capítulo relativo al trabajo, y que contribuyen a la regulación de las relaciones obrero-patronal, asimismo, se sientan bases importantes para la asociación de los trabajadores en defensa de sus derechos.

Aún cuando en el artículo 123 de la Constitución de 1917, se determina que las normas en él contenidas, son aplicables **a todos los trabajadores y de una manera general a todo contrato de trabajo**, la figura jurídica que habrá de normar las relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado-patrón, no quedan precisadas.

En consecuencia, la burocracia mexicana que se encuadraba dentro de la clase media, vivía en una constante inquietud ante los frecuentes cambios de gobierno, que traían consigo, desplazamientos a veces en masa de empleados públicos, así como la posibilidad de reducción y/o congelación de sueldos, sin que los ampararan las leyes protectora de la clase asalariada.

Existió por mucho tiempo, la discusión sobre si la reglamentación jurídica al trabajo del servidor público, había de ser la misma que la de los trabajadores y patrones particulares, lo cual no era posible, porque mientras que el patrón particular persigue un fin de lucro en la actividad económica que realiza, el gobierno realiza una gestión de los asuntos de interés público, resultando que era inaplicable la ley del trabajo de ese entonces para el servidor público.

El servicio público que desempeñaban los trabajadores era llamado con anterioridad "Servicio Civil", y en cumplimiento a la promesa, que el trabajo del burócrata sería objeto de una ley aparte, que comprendiera y se adaptara a la administración pública, fue que en 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, considero necesaria la creación de una Ley del Servicio Civil, que consagrara los derechos fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado.

El proyecto Portes Gil contempla de una manera general, el trabajo de los burócratas tanto de la Federación como la de los Estados y Municipios, sin embargo, habrían de pasar varios años, en los que no se experimentará cambio alguno y los trabajadores al servicio del Estado continuaran al margen de una legislación propia, apareciendo posteriormente las primeras disposiciones relativas al trabajo.

En el continuo devenir, de acciones aisladas tendientes a uniformar criterios, respecto al tratamiento que se debía dar a los trabajadores al servicio del Estado, surge como primera instancia jurídica durante 1929, un proyecto de Código Federal del Trabajo, en cuyo artículo tercero se estipula, que se sujetarán a las disposiciones del artículo 123 Constitucional todos los trabajadores y patronos incluyendo al Estado, pero en 1931 se aprueba la Ley Federal del Trabajo, indicando en el artículo 2º que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo en esa misma época este criterio al dictar diversas ejecutorias determinando que "los Empleados públicos no estaban ligado con el Estado por un contrato de trabajo y, por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 123 de la Constitución".

Las tan anunciadas, leyes del servicio civil no llegaron a expedirse, por lo que la burocracia continuó viviendo con incertidumbre y angustia ante cada cambio de gobierno.

Las primeras disposiciones que iban a regular las relaciones de trabajo, se expiden el 12 de abril de 1934, siendo Presidente Interino de la República Mexicana el General Abelardo L. Rodríguez, que sería “El Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil”, estuvo en vigencia durante su periodo presidencial, en él se establecía, el ingreso y la separación que solo podía llevarse a cabo cuando existiera una causa justa, y se aplicó únicamente a los trabajadores del Poder Ejecutivo, no obstante su carácter transitorio, sus omisiones notorias y sus defectos, este ordenamiento tuvo importancia porque fue el antecedente inmediato del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

El General Lázaro Cárdenas como Presidente de la República, y en cumplimiento al compromiso adquirido durante su campaña electoral para la Presidencia, presentó al Senado de la República como Cámara de origen, el proyecto de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal, teniendo como antecedente principal un proyecto de Ley del Servicio Civil, formulado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935.

La iniciativa del Ejecutivo sobre el Estatuto Jurídico de los trabajadores a su servicio, se motivó en la necesidad de poner a salvo a los servidores del Estado de las contingencias electorales, asegurándoles la estabilidad en sus cargos y sus asensos, a base de eficiencia y honorabilidad, así como en la de garantizar sus derechos de asociación para la defensa de sus intereses, satisfaciendo así una vieja y justa aspiración de los empleados de gobierno.

Como consecuencia de lo anterior, y dada la fuerza que van adquiriendo las agrupaciones sindicales. Un fenómeno histórico de vital trascendencia surge, y se constituye formalmente en 1938, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

“Después de ser ampliamente discutido el Proyecto de ley, el día 5 de noviembre de 1938 se aprobó por el Poder Legislativo Federal; se publicó en el *Diario Oficial* de **5 de diciembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión**”. 66

Con este ordenamiento jurídico, se pone fin a la incertidumbre surgida a partir del artículo 2º de la Ley Federal de 1931, y se sustituye la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo, dándoles a los trabajadores al servicio del Estado la debida protección. El Estatuto Cardenista dividió a los trabajadores al servicio del Estado, en dos grupos trabajadores de base y trabajadores de confianza aplicándoles solamente a los primeros el estatuto, excluyendo a los de confianza, así como a los militares.

En el documento se consagraba, la jornada laboral máxima de ocho, siete y siete horas y media, los descansos, salarios, escalafones, asensos, referencias, inamovilidad, organización colectiva única y la huelga, incluyó también, disposiciones referentes a la seguridad y eficacia en el trabajo, para evitar los riesgos profesionales, así como, las normas sobre el tribunal y las juntas de arbitraje y el procedimiento respectivo, otorga competencia al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para conocer, tramita y resolver los conflictos burocráticos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores.

66. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 69.

Posteriormente el Presidente Manuel Ávila Camacho, promulgó un nuevo **Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el *Diario Oficial* de 17 de abril de 1941**, que abrogó el Estatuto anterior.

Los principios esenciales del nuevo estatuto son los siguientes: Las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían relaciones de trabajo, estas no serán de naturaleza contractual, sino de un acto-condición deducción del artículo segundo, se reconoció el derecho de los trabajadores públicos a formar sindicatos con dos limitaciones graves, sindicación única a favor del grupo mayoritario y libertad de ingreso, pero ya no podría dejar de formar parte del sindicato, salvo expulsión. Así mismo, la prohibición a los sindicatos burocráticos de incorporarse a otras organizaciones tanto campesinas como obreras.

Los dos estatutos abrieron el camino a la discusión de las condiciones de trabajo, las cuestiones económicas, concretamente la fijación de los montos de los salarios, su determinación competía al poder legislativo, los estatutos se declararon en favor de la estabilidad en el trabajo, declaró la inamovilidad de los trabajadores de base, sentó las bases para el funcionamiento de escalafones, también se reconoció el derecho de huelga que sería únicamente procedente para conseguir el cumplimiento del estatuto o el pago de los salarios. Por último se creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, paralelo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con funciones semejantes.

Como las exigencias de los burócratas fueran en aumento, las garantías que hasta entonces habían sido objeto de leyes de carácter ordinario, se consagraron como leyes constitucionales en la adición que se hizo como apartado B, al artículo 123 de la Constitución Federal.

2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Inevitablemente, se han establecido diferencias entre los trabajadores que prestan un servicio a particulares, y los que se encuentran al servicio del Estado, a los primeros se le han otorgado una serie de derechos consagrados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, entonces en igualdad de condiciones, los burócratas deben de gozar de un mínimo de derechos garantizados en la ley.

Siendo Presidente de la República Adolfo López Mateos, quien durante el gobierno anterior se había desempeñado como Secretario del Trabajo y Previsión Social, por lo tanto conocía las demandas de la clase obrera, ésto aunado, a las presiones ejercidas por la clase burócrata propicio, que en 1959 presentara a la Cámara de Senadores, una iniciativa de adición al artículo 123 Constitucional, ya que los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

La exposición de motivos de la iniciativa de reforma, que adicionó al artículo 123 constitucional, el apartado “B” señalaba lo siguiente: “Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino

que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que debe ser siempre legalmente tutelado”. 67

De lo anterior, se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos, dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes; citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas. Toda vez que, el artículo 123 regula el derecho al trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

La adición que se propone al texto constitucional, comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares, jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo, escalafón para los asensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidez, vejes y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia. Asimismo, en el proyecto se reitera el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje, al que se le asignan funciones conciliatorias, para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus trabajadores.

En la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 27 de

67. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. cit. p. 15.

septiembre de 1960, se declaró reformado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual queda adicionado el apartado B, elevándose de esta forma al rango de garantías sociales y constitucionales los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado. Si la declaración de 1917 fue la primera declaración de derechos sociales del siglo XX, la de 1960, fue también la primera declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores del Estado.

El Presidente de la República Adolfo López Mateos, lo promulgó y fue publicada el 5 de diciembre de 1960, en el Diario Oficial de la Federación, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir 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:”

“B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:”

Continúa el texto numerando las fracciones del artículo las cuales establecen:

“I.- La jornada máxima de trabajo diurno, nocturno, así como la extraordinaria sin que excedan de lo establecido;

II.- Un día de descanso por cada seis de trabajo, con sueldo integro;

III.- Vacaciones no menos de veinte días por año;

IV.- Fijación de los salarios en los presupuestos respectivos;

V.- Igualdad entre trabajo y salario;

VI.- El sueldo solo sufrirá restricciones, descuentos o embargos en los casos previstos por la ley;

VII.- La forma de designar el personal;

VIII.- Derecho de escalafón, en función de conocimientos, aptitudes y antigüedad en igualdad de condiciones;

IX.- Las condiciones en que los trabajadores, podrán ser suspendidos o cesados;

X.- El derecho de asociación y de huelga previo cumplimiento de ciertos requisitos:

XI.- Las bases mínimas para la seguridad social;

XII.- Ante quien se resuelven los conflictos individuales, colectivos o intersecretariales;

XIII.- Los militares, marinos y los integrantes de la seguridad pública y personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes;

XIV.- Cargos de confianza los designa la ley”.

Tres años después de la creación del apartado “B”, del artículo 123 Constitucional, cuando en diciembre de 1963 se expide su “Ley Reglamentaria”; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Homóloga a la del apartado “A”; Ley Federal del Trabajo. La nueva ley seguía la línea y principios

marcados en el Estatuto, que estuvo vigente con anterioridad, añadiendo nuevos derechos en beneficios del servidor público, tales como, el reconocimiento de su calidad de trabajador y el derecho a indemnización. Sin embargo, pese a los grandes esfuerzos la ley reglamentaria aún tiene todavía muchas lagunas.

El 28 de diciembre de 1963, siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", del artículo 123 Constitucional, que en sus artículos transitorios señalaba que entraría en vigor al día siguiente de su publicación, se abrogaba el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941, derogándose las disposiciones que se opusieran a la nueva ley, con excepción de aquellas dictadas en favor de los veteranos de la Revolución.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es el ordenamiento que consagra el principio de la relación entre el Estado y sus trabajadores a la vida jurídica, únicamente por virtud de la expedición del nombramiento extendido por funcionario facultado, o porque es incluido en la lista de los trabajadores temporales. En materia burocrática no opera la presunción, de 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. Concluyendo, la relación jurídica de trabajo se entiende exclusivamente establecida, entre los Titulares de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio, en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado o por figurar en la listas de raya de los trabajadores temporales, así mismo, la ley únicamente rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Distrito Federal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado quedo conformada con los siguientes títulos y capítulos:

El Título Primero con un solo capítulo, enuncia las disposiciones generales.

El Título Segundo compuesto por siete capítulos, se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

El Título Tercero cuenta con tres capítulos, y hace alusión al escalafón.

El Título Cuarto se denomina “De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo” y está dividido en cuatro capítulos.

El Título Quinto con un capítulo, hace referencia a los riesgos profesionales y a las enfermedades no profesionales.

El Título Sexto trata de las prescripciones.

El Título Séptimo denominado “Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo”, cuenta con tres capítulos.

El Título Octavo en dos capítulos, hace alusión a los medios de apremio y a la ejecución de los laudos.

El Título Noveno se refiere a los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación con sus servidores y está integrado por dos capítulos.

El título Décimo aborda las correcciones disciplinarias y las sanciones en un solo capítulo.

En los artículos transitorios se indica: cuando entra en vigor, abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, deroga las disposiciones que se opongan, con excepción de las dictadas a favor de los veteranos de la Revolución como servidores del Estado, señala lo procedente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como lo referente al Poder Judicial Federal y su Sindicato.

Una vez divulgada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regularía en lo sucesivo la segunda parte (apartado "B"), del artículo 123 Constitucional. Es necesario aclarar, que dicho apartado del artículo 123, es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y el Gobierno del Distrito Federal, más no aplica a los gobiernos locales, tampoco a los municipios y mucho menos a organismos paraestatales o descentralizados que gozan constitucionalmente de un régimen distinto, pero basado, según parte del texto constitucional, en el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias.

La Constitución Política en su artículo 116 fracción VI, autoriza a los Poderes Legislativos de cada Entidad Federativa a expedir leyes, que regirán las relaciones de trabajo entre los Estados (Poderes Locales), y sus trabajadores, con base en el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias, sin especificar qué apartado, creemos que la remisión es el Apartado B, ya que el numeral 115 se refiere a las entidades federativas y es precisamente ese apartado el que se encarga de la relación laboral entre el Estado en cualquiera de sus niveles (federal, estatal o municipal) y los trabajadores.

De igual manera, el artículo 115 fracción VIII, párrafo segundo de la Constitución, señala que las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por leyes que expidan las legislaturas de los estados con

base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución, y sus disposiciones reglamentarias. Sin indicar que apartado, pero es evidente que solo pueden expedir leyes reglamentarias del apartado “B”.

De acuerdo con lo anterior, es claro que para conocer de asuntos laborales, la jurisdicción federal no tiene injerencia, puesto que las legislaturas locales expiden ordenamientos para su ámbito interno, y en todo caso, para determinar si la resolución del conflicto compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje Locales o a los Tribunales de Arbitraje Estatal o Municipal atendiendo a las disposiciones de la correspondiente ley local.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B”, del Artículo 123 Constitucional, rige únicamente para las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, Instituciones que la misma señala, y Organismos Descentralizados que tengan a su cargo función de servicios públicos. De ser necesaria la suplencia a esta ley será en el siguiente orden: Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

2.6. Antecedentes de la Secretaría de Economía

Es necesario que hagamos una breve reseña del inicio de la Secretaría de Economía, por ser parte importante en esta investigación, ya que los intercambios comerciales han sido puntal en el desarrollo económico y cultural de la humanidad y de las naciones en todos los periodos históricos.

Constitucionalmente las Secretarías de Estado aparecen en la Constitución de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, en el Capítulo X. “Del

Supremo Gobierno”, artículo 134 “Habrá tres Secretarios, uno de Guerra, otro de Hacienda, y el tercero que se llamará especialmente de gobierno. Se mudarán cada cuatro años”. 68

La Secretaría de Comercio, aparece por vez primera en la Constitución de 12 de junio de 1843, en el Capítulo V. “Del Ministerio”, artículo 93 “El despacho de todos los negocios del Gobierno estará a cargo de cuatro ministros, que se denominaran, de relaciones exteriores, gobernación y policía; **de justicia, negocios eclesiásticos, instrucción pública e industria**; de hacienda, y de guerra y marina”. 69

Es en abril de 1853 cuando por decreto relativo a las bases para la Administración de la República es denominada Ministerio de Fomento, Colonización, Industria y Comercio, cabe aclarar que ministerio deriva del latín *ministerium*, que equivale a gobierno del Estado. Asimismo, el 23 de febrero de 1861 recibió el nombre de Secretaría de Fomento. En la Ley de Secretarías de Estado de 25 de diciembre de 1917, tomó la denominación de Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, posteriormente, el 1º de enero de 1933 se le nombró Secretaría de Economía Nacional.

En el año 1958, se le denominó Secretaría de Industria y Comercio, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976, la designa como Secretaría de Comercio. En 1982 por reformas a la misma ley se le nombró Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, a partir del 30 de noviembre de 2000, se publica el último cambio de denominación a Secretaría de Economía.

68. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1982. Ob. cit. p. 45.

69. *Ibíd*em, p. 421.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO AL SERVICIO DEL ESTADO

En este capítulo haremos referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en relación a la libertad de trabajo y de asociación con respecto a los trabajadores al servicio del Estado, así mismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ser la norma que rige la relación de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía porque es el documento jurídico laboral, donde se detalla la manera como internamente ha de ejercerse la función pública, y por último la Jurisprudencia relacionada.

3.I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Las comunidades humanas a lo largo de su historia, han experimentado varios métodos y formas de definir y orientar la convivencia social, pero la creación más importante que han logrado son las leyes, esto es, el conjunto de principios, valores, reglas, criterios, obligaciones y derechos que rigen la organización y el funcionamiento de la sociedad.

Las leyes constituyen los elementos más importantes en la estructura de una sociedad, y la Constitución es el documento en donde se contiene el conjunto de normas y principios que constituyen, construyen, dan forma, organizan la vida del país, del cual formamos parte todos los mexicanos. En ella se establece con toda claridad los derechos más importantes de las personas que viven o se encuentran en el territorio nacional, las reglas para el aprovechamiento y explotación de recursos, así como la forma de organización del gobierno, encargado de cuidar la paz y el bienestar de todos sus gobernados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la referencia fundamental de principios, a partir de los cuales se organiza la vida de nuestro país, pues representa el acuerdo nacional que afirma la soberanía, las libertades y las responsabilidades de la voluntad social.

-- Libertad de Trabajo (artículo 5º Constitucional)

La libertad en términos genéricos es la cualidad inseparable de la persona humana, consiste en la potestad que tiene de concebir los fines y de escoger los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular.

El ser humano por su sola condición debe gozar de plena libertad, entendida ésta en el sentido más amplio, desde aquella libertad ideológica o de pensamiento, hasta la misma libertad para actuar en base a sus propias condiciones, sin obstáculo y sin peligro de ser coaccionado por sus actuaciones. Sin embargo, la naturaleza misma del ser humano le exige formar parte de una sociedad, por lo que resulta necesario adaptarse a una serie de limitaciones establecidas por un poder supremo, que se encargue de mantener el orden dentro de la misma. Pero al sujetarse a limitaciones que el orden jurídico le ha impuesto, también debe gozar de un mínimo de garantías que la Constitución ha consagrado a su favor, siendo una de ellas la libertad de trabajo.

“Los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo”. 70

70. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 109.

La garantía individual del trabajo que señala el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que se da en base a los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de ciertos supuestos.

La libertad de trabajo ha sido consagrada por la Constitución de la siguiente manera “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

De La Cueva expresa “Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura”. 71

En esta primera fracción del artículo 5º Constitucional encontramos una limitante explícita, al establecer que toda persona podrá dedicarse a la actividad que le acomode, siendo lícita, por lo que deja al margen y carente de protección cualquier actividad ilícita. Entendiendo a la ilicitud como una acción o circunstancia, que implica contravenir a las buenas costumbres o a las normas de orden público.

Así con la limitación antes señalada, este precepto se hace extensivo a todas las personas que habitan en el país, en igualdad de condiciones, sin considerar su edad, sexo, nacionalidad, religión, etc. Lo que significa que a

71. Ídem.

ninguna persona se le puede prohibir que se dedique al trabajo que quiera, siempre que éste sea honesto y no cause algún daño a la salud, la propiedad o la moral de los demás.

En el mismo párrafo se establece que dicha, “libertad sólo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de terceros”. Lo que el constituyente quiso no fue establecer la posibilidad de que un hombre fuese privado de la libertad de trabajo, considerada ésta como facultad del individuo, para dedicarse a cualquier oficio, profesión, comercio, etc., que más le agrade, sino facultar al juez para prohibir a una persona que continúe ejerciendo una actividad perjudicial para los derechos de terceros. La Constitución en este caso, no contiene una limitación general, abstracta a la libertad de trabajo, sino una facultad otorgada al juez para que en el caso concreto, prohíba a un individuo que se dedique a una determinada labor, cuando el ejercicio de ésta, implique un daño a los derechos de otra persona.

Continúa e indica que el ejercicio de la misma, “sólo podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”. La autoridad administrativa está facultada para restringir el ejercicio de dicha libertad, siempre y cuando dicte una resolución conforme a una ley limitativa correspondiente, y la cual tenga en cuenta el perjuicio que la sociedad pudiese resentir con el desempeño de tal derecho. Además se establece en éste párrafo que, “nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial” dictada en un procedimiento seguido por autoridad competente.

El segundo párrafo del artículo 5º Constitucional, determina que “cada estado, ha de señalar las profesiones que requieran título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlos y las autoridades que han de

expedirlo”, lo que significa que existen ciertas actividades que requieren de una capacitación profesional debidamente acreditada y reconocida, con el fin de proteger a la sociedad y evitar perjuicios generales.

Establece el párrafo tercero, “la prohibición de obligar a persona alguna, a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y su pleno consentimiento, con excepción del trabajo impuesto por la autoridad judicial como pena”. En ésta disposición se protege el derecho de la persona, a recibir una contribución adecuada y proporcional en relación con el servicio prestado, y que la actividad que se desempeñe sea por su voluntad.

El párrafo cuarto del artículo 5º Constitucional hace referencia, a “los servicios públicos que señala, que serán obligatorios cuando así lo determinen las leyes respectivas, las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente conforme a las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley”.

En las disposiciones del párrafo anterior, se establecen limitativamente determinados servicios públicos como obligatorios, ya que su ejercicio tienen un interés nacional, o al menos social, al cual ningún miembro de la sociedad debe ser ajeno, por lo que todas las personas deben contribuir, en la medida de sus posibilidades y capacidades en beneficio del país.

Otra disposición contenida en el artículo 5º Constitucional, es que el “Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable

sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Así como tampoco, podrá admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción, o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

Las normas poseen una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

El último párrafo está relacionado con él, “contrato de trabajo solo será obligatorio en cuanto a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil”.

El hombre durante la prestación de su trabajo, se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su libertad no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su servicio. Asimismo, es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que presta sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona o libertad.

Como hemos visto el artículo 5º Constitucional, establece una serie de disposiciones que buscan asegurarle al hombre condiciones más justas, primero

al otórgale a toda persona la libertad de dedicarse a la actividad que prefiera con el fin de satisfacer sus necesidades y las de su familia siempre y cuando sean lícitos, posteriormente establece una serie de limitaciones a dicha libertad con el propósito de conseguir el bienestar de las personas, y prevenir cualquier abuso que pudiera cometer en su contra, en consecuencia la libertad de trabajo, en uno de los derechos sociales de mayor importancia en nuestro país.

--Libertad de Asociación (artículo 9º Constitucional)

La libertad es la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerla posible dentro de una sociedad, en cuanto a su ejercicio, no es una facultad absoluta, e ilimitada. El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos, ni tampoco de las libertades ajenas, por lo que, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes de los individuos para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

Existen tareas que serían imposible de realizarse, sin la suma de esfuerzos de muchos hombres y mujeres, como la construcción de una escuela, convertir las brechas en caminos y carreteras, y otras obras sociales. El éxito de la vida social de los seres humano, ha dependido a lo largo de la historia de su capacidad para asociarse y reunirse, en consecuencia la libertad de asociación es uno de los grandes logros alcanzados por el hombre y consagrados en la Constitución, y es a favor de todas las personas.

“El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes.

Probablemente los pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después, al admitir sus limitaciones, decide unir sus escasas fuerzas con los demás para, de ese modo, superar los infinitos escollos en un mundo esencialmente hostil". 72

Afirma además Néstor de Buen que, "El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde, a veces, al instinto sexual; en otras, a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, inclusive, frente a otros hombres" 73

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en el capítulo de las garantías individuales, establece en el **artículo 9º** párrafo primero, "la prohibición para coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Si bien es cierto, que la definición de asociación la encontramos relacionada estrechamente con la de reunión, debemos aclarar las características y diferencias entre una y otra, la primera es constituida por varias personas para lograr una entidad, con personalidad propia y distinta de quienes la conforman, sus fines son permanentes. Por el contrario el derecho de reunión está conformado por un grupo de hombres, para la realización de un fin concreto, y determinado logrado el objetivo deja de existir.

La asociación encierra los ideales, la fortaleza y el empeño de quienes la constituyen, y que por medio de acciones solidarias y la asistencia mutua, logran

72. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ob. cit. p. 593.

73. *Ibíd*em, p. 594.

la unión, causa de que dichas asociaciones logren una fuerza común, capaz de impulsar el desarrollo de la humanidad, que cada vez busca con mayor afán, terminar con la carencia, la desigualdad y la represión a sus necesidades; las cuales por su gran dimensión, escapan a su capacidad individual para hacerles frente.

Resulta de tal importancia el derecho de asociación, que con base en él, se encuentran legitimadas asociaciones de índole civil, mercantil, cooperativas, sindical y demás personas jurídicas.

Al respecto Ignacio Burgoa define al derecho de asociación como, “toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente”. 74

En el artículo 9º Constitucional, se encierran limitantes tales como:

- Que su ejercicio sea en forma pacífica, esto es, sin violencia;
- Perseguir un objeto lícito, es decir, que no atente contra el orden público y las buenas costumbres;
- La autorización exclusiva, para los ciudadanos de la República de participar en los asuntos de tipo político del país;
- La prohibición que tiene toda reunión armada, para deliberar.

74. BURGOA ORIGUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima sexta Ed. Porrúa. México. 2003. p. 380.

- Asegura el derecho de asociación y crítica, al señalar que no es contra la ley, hacer una petición o reclamar una falta de alguna autoridad.

La participación colectiva y el sentido de unidad son para lograr un fin común en la sociedad, la que se explica a partir de las necesidades humanas como sería la salud, educación, vivienda, alimentación, seguridad etc., por lo que todos debemos cumplir de acuerdo con las responsabilidades, capacidades e interés de cada uno. En consecuencia la sociedad es la asociación de los hombres, destinada a satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar su realización personal y colectiva.

-- Facultad de Legislar en Materia de Trabajo (artículo 73 Constitucional)

En nuestra Constitución Política se establece las facultades del Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo, el artículo 73 fracción X, señala una serie de materias en las que tiene facultad para legislar en toda la república, siendo de nuestro interés la de “expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”. Las materias sobre las que el Congreso ha de legislar, guardan una estrecha relación con el desarrollo que los hombres pueden alcanzar en el aspecto económico y social.

En la organización de los Poderes Federales, es de especial importancia las facultades que el Congreso de la Unión tiene para expedir las leyes, que con base en la estructuración de los tres órganos de la Federación, permitan al Poder Público Federal realizar sus atribuciones y cumplir sus objetivos, de igual manera, el proceso de formación de las leyes o decretos comienza por quienes tienen la facultad conferida para ello, como lo son, el Presidente de la República, los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión y las Legislatura de los

Estados, toda vez, que son los más indicados para interpretar las necesidades del País.

La mayor parte de las atribuciones del Congreso de la Unión consiste en producir leyes, esto es, expedir normas jurídicas generales, abstractas e impersonales, cuya aplicación a los casos concretos, corresponde a otros poderes.

De esta forma, la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política en lo relativo al trabajo, el Congreso de la Unión deberá crear leyes de trabajo y sus respectivos reglamentos, ambos en función del artículo 123 Constitucional. Estas leyes y reglamentos de trabajo tendrán obligatoriedad en todo el territorio nacional para las personas jurídicas, determinadas de acuerdo a las características establecidas en las propias leyes.

-- La Remuneración a un Empleo Público (artículo 75 Constitucional)

El artículo 75 constitucional establece un deber a la Cámara de Diputados para “señalar en el Presupuesto de Egresos, la retribución correspondiente a un empleo que haya sido establecido legalmente”, asegurando un buen manejo del gasto público en lo relativo a las retribuciones que corresponde a los servidores públicos.

Con esta disposición se pretende dar cumplimiento a lo establecido en la fracción IV, del apartado “B”, del artículo 123 Constitucional, el cual establece que “los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos”. De igual manera, sucede con la fracción XI del artículo 73, que otorga facultades al Congreso “para crear empleos públicos y señalar aumentar o disminuir sus dotaciones”.

El sentido y alcance de este precepto no debe ser otro, que el de perseguir un verdadero orden del gasto público, procurando que se prevean y se conozcan las necesidades presupuestarias que deben satisfacerse anualmente, para así dar tranquilidad y seguridad jurídica al servidor público que está desempeñando un empleo establecido por la ley.

El artículo 75 dispone, “en caso de que por cualquier circunstancia se omita fijar dicha remuneración”, lo cual podría ser algo voluntario o involuntario, pero siempre en perjuicio del derecho legítimo del empleado de percibir una retribución por su trabajo, continua el precepto e indica “se entenderá por señalada la que hubiera tenido fijada en el presupuesto anterior, o en la ley que estableció el empleo”. Este artículo prevé la posibilidad de que dicha obligación sea omitida y la forma de subsanarla.

Esta disposición tiene como finalidad primordial, la de garantizar a los servidores públicos, la remuneración que de acuerdo al empleo establecido conforme a la ley le corresponda, aun cuando, por cualquier motivo la Cámara de Diputados la hubiere omitido, ya que por ninguna causa se podrá privar a los trabajadores al servicio del Estado de ese derecho. El motivo de éste señalamiento es la de garantizar el derecho de los empleados a recibir una retribución justa y adecuada de acuerdo con el trabajo desempeñado.

-- Garantía Social del Trabajo de los Servidores Públicos (artículo 123 Constitucional, Apartado “B”)

A través del tiempo las sociedades aparecen divididas de una manera general, en dos grandes clases sociales, los que tienen el capital y los que tienen la fuerza de trabajo, por lo que el hombre a lo largo de su existencia, ha tratado de conseguir de cualquier forma el reconocimiento de los derechos más esenciales.

Los derechos sociales son consagrados en el artículo 123 constitucional, que determina **“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”**. Al determinarse el derecho al trabajo de toda persona, queda incluida la prestación de los servicios de los trabajadores al servicio del Estado.

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

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

El apartado “B” del artículo 123 Constitucional, se constituye en fracciones tales como:

- En las primeras VII fracciones, se indica cómo se llevara a cabo la relación de trabajo, entre los órganos públicos y sus trabajadores;
- La fracción VIII, contempla el derecho de escalafón;
- La fracción IX, dice como podrán ser suspendidos o cesados los trabajadores;
- La fracción X, señala el derecho de asociación y huelga;
- La fracción XI, contempla la organización de la seguridad social;
- La fracción XII, indica que los conflictos serán sometidos a un tribunal laboral burocrático;

- La fracción XIII, señala que existen relaciones especiales que se regirán por sus propias leyes;
- La fracción XIII bis, dice que los trabajadores de banca y crédito se regirán por este apartado y;
- Finalmente la fracción XIV, contempla a los trabajadores de confianza.

Como resultado de la reforma de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado "A", y los trabajadores al servicio del Estado regulados por el apartado "B", señalándose que los servicios que prestaban unos y otros tenían una naturaleza y un fin último distintos, por lo que se establece en los apartados contenidos diferentes para regular situaciones también diferentes, del mismo modo, lo reflejaron las leyes reglamentarias de los dos apartados como ordenamientos expresos.

Es necesario aclarar, que tan trabajador es el empleado público como el de cualquier empresa particular, por lo que deben gozar de igual derecho y de las mismas garantías que otorga el artículo 123 Constitucional ya que éstas son de carácter general.

El trabajo es considerado como un derecho, porque la sociedad debe otorgar al hombre las condiciones que le permitan trabajar, y al mismo tiempo dicha sociedad podrá exigir a sus integrantes la realización de un trabajo útil y honesto. La clase trabajadora que representa la mayor parte de la población, encuentra en estas disposiciones las mínimas garantías sociales y económicas que debe tener una persona cuando está prestando sus servicios personal y subordinado a otra, y a pesar de ser mayoría, constituyen la clase más vulnerable económicamente.

3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecen las disposiciones aplicables a los titulares y trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, y del Gobierno del Distrito Federal.

Define la relación jurídica de trabajo establecida entre los titulares de las Dependencias e Instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio, y al trabajador como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en lista de rayas de los trabajadores temporales.

La ley al referirse a los trabajadores de confianza, enumera una serie de categorías o cargos como de confianza, sin definir que debemos entender como trabajador de confianza. Asimismo, indica que los trabajadores de base son los no incluidos en la clasificación anterior y que por tal razón serán inamovibles.

De igual manera, señala que quedan excluidos del régimen de esta ley, 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 su servicio mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Los requisitos para ser trabajadores de base son: ser de nacionalidad mexicana y solo podrá ser sustituido por extranjero cuando no exista mexicano que pueda desarrollar el servicio.

La ley determina claramente que son irrenunciables los derechos que otorga. Así mismo, indica que ordenamientos son supletorios: la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, en lo no previsto por la presente ley.

Es necesario que analicemos el **Titulo Cuarto, de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, capítulo I. y II.** Por ser importantes para esta investigación.

“Los sindicatos son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”. Los sindicatos son asociaciones reconocidas por la ley y, por lo mismo con vida autónoma en su carácter de personas morales, por lo que pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. La defensa de los intereses de los sindicatos, presupone la lucha entre el capital y el trabajo para conseguir el mejoramiento en las condiciones generales de trabajo.

“En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario”. El artículo 123 constitucional, consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propia. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

“Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados”.

La expulsión de un trabajador del sindicato por su conducta o por falta de solidaridad, hará que pierda todos los derechos sindicales que la ley concede. En los casos de expulsión de un trabajador, deberá llevarse un procedimiento en el cual se escuchen a las partes y solo podrá decretarse en los casos expresamente establecido en los estatutos y exactamente aplicable al caso.

“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales”. Si bien es cierto, que los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, también es cierto, que esta prohibición no les impide formar su propio sindicato, cumpliendo con los requisitos legales.

Para la formación un sindicato se requiere:

- La voluntad de por lo menos “veinte o más trabajadores” de una misma dependencia, estos crea un ente colectivo para la defensa de los agremiados.
- “Acta de la asamblea constitutiva”, que es el acto formal que da vida a la asociación sindical, acto voluntario y consensual de un grupo de personas, quienes en un documento escrito indican sus fines y los nombres de sus promotores.
- “Los estatutos del sindicato” que es el ordenamiento para reglamentar la actividad del sindicato y contiene denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos de los asociados, correcciones disciplinarias y procedimiento de expulsión.

- “El acta de la sesión en que se haya designado a la directiva”, y finalmente “una lista de los miembros de que se componga el sindicato”. Todos los documentos anteriores serán autorizados y firmados por el Secretario General, el Secretario de Organización, y el Secretario de Actas, salvo lo dispuesto en estatutos.

Es necesario que el sindicato recién constituido, con los documentos anteriores debidamente autorizados, solicite su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El registro es un acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfechos los requisitos de ley.

Una vez obtenido el registro y reconocimiento del sindicato, es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que correspondan en la relación de derecho privado y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales.

“Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos”. Tal prohibición viola la libertad sindical, al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elija libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados.

“Son obligaciones de los sindicatos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las siguientes:

- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley le solicite, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.

- Comunicar dentro de los diez días siguientes a cada elección los cambios que ocurrieren en la directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos.
- Proporcionar la cooperación que le solicite en cuanto a los conflictos que se ventilen ante él mismo, ya sean del sindicato o de sus miembros y
- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando les fuere solicitado”.

“Queda prohibido a los sindicatos

- Hacer propaganda con carácter religioso, ya que esto desviaría la verdadera finalidad del sindicato.
- Ejercer la función de comerciante, con fines de lucro. Pudiera realizar actos de comercio siempre y cuando no llegue al grado de ejercitar la profesión de comerciante con ánimo de lucro.
- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen. Fomentar actos delictivos contra personas o propiedades; y
- Adherirse a organizaciones centrales obreras o campesinas”.

En caso de desobediencia a estas prohibiciones, “el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda”. Lo cual se contrapone al Convenio 87 de la OIT, ya que en su artículo 4 señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

“La directiva del sindicato será responsable ante éste, y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común”. Asimismo, los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstas, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades. Lo que significa que hace recaer la representación del sindicato en su directiva cuando dispone de ésta.

“Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Única central reconocida por el Estado”. En el Convenio 87 de la OIT, artículo 5, dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las misma, sin indicar que exista una central reconocida.

“Las causas de disolución del sindicato son:

- Que voten para ellos las dos terceras partes de los miembros que lo integren o bien por transcurrir el término fijado en el estatuto.
- Que el sindicato deje de estar formado por un mínimo de veinte trabajadores.
- Que exista en la dependencia otra agrupación sindical con mayor número de miembros”.

Es importante señalar, que la cancelación de los registros sindicales, habrá de tramitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

3.2.1. Condiciones Generales de Trabajo

El Titular de la Dependencia fijará las Condiciones Generales de Trabajo, que contiene el conjunto de normas a que se sujetará la prestación del servicio, por parte de los trabajadores de base. “Tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente y a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”.

“En las Condiciones Generales de Trabajo se establece:

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

El contenido de las Condiciones Generales de Trabajo no puede ser establecido a voluntad propia del titular, sino enmarcados dentro de los extremos legales, o sea, la ley proporciona el marco legal y funcional de tal manera que no puede establecerse disposiciones sin soporte legal, ni mayores prerrogativas que las jurídicamente permitidas.

“Los sindicatos que objetaren sustancialmente las condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva”. Como la ley señala tomado en cuenta la opinión del sindicato, esto quiere decir que no está obligado a considerarlo, pero si el sindicato considera grave la omisión podrá impugnarlo ante el Tribunal.

“Las Condiciones Generales de Trabajo surtirán efecto a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”. Con lo cual inicia su vigencia, siendo un requisito constitutivo.

“Las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogación con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento”.

Ahora bien, previamente a su depósito ante el Tribunal y según lo anterior deben ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando contengan prestaciones económicas, que impacten el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Las Condiciones Generales de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley laboral burocrática, ya que son irrenunciables los derechos laborales, por lo que en ningún caso, el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de sus trabajadores. Estos son: salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, maternidad y las demás condiciones derivadas del marco normativo aplicable.

3.3. Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía

En las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, se establecen las disposiciones aplicables a los titulares y trabajadores de base y, ésta estructurada de la siguiente manera:

El Capítulo I indica en sus primeros diez artículos las disposiciones generales.

El Capítulo II se refiere a los requisitos de admisión, que son: ser persona mayor de 16 años, de nacionalidad mexicana, gozar de buena salud, cumplir con los requisitos de escolaridad, no estar inhabilitado en los términos de la Ley de Responsabilidades.

En el capítulo III se establece la relación jurídica de trabajo y se encuentra dividido en cuatro secciones; sección primera suspensión temporal de los efectos del nombramiento, sección segunda terminación de los efectos del nombramiento, sección tercera salario, sección cuarta movimiento de personal.

El Capítulo IV del trabajo, cuenta con cuatro secciones; sección primera jornada de trabajo, horario y control de asistencia, sección segunda descansos, vacaciones y licencia, sección tercera intensidad y calidad del trabajo, sección cuarta riesgos de trabajo.

El Capítulo V señala las obligaciones y facultades del Titular. En relación con los trabajadores de base con quienes tiene la relación de trabajo.

El Capítulo VI se refiere a los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y ésta dividido en cinco secciones; sección primera derecho de los trabajadores, sección segunda obligaciones de los trabajadores, sección

tercera prohibiciones de los trabajadores, sección cuarta prestaciones económicas y sociales de los trabajadores, sección quinta premios, estímulos y recompensas.

El Capítulo VII indica de las comisiones mixtas. En las que se encuentran la de escalafón, central de seguridad, higiene y medio ambiente, de capacitación, de vigilancia para el otorgamiento de prestaciones.

El Capítulo VIII señala las medidas disciplinarias. Que inician con una amonestación verbal o escrita, notas malas, notas de demérito, suspensión de labores y salario, remoción y el cese.

En los artículos transitorios se indica cuando entran en vigor, abroga las condiciones generales de trabajo anteriores, así como los convenios celebrados con anterioridad, e indican a quienes regirán.

Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, cumpliendo con lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran depositadas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con autorizadas previa de la Secretaría de Hacienda y Crédito público, porque contiene prestaciones económicas.

En la práctica las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, contiene las condiciones mínimas legales y aquellas máximas que el titular estuvo dispuesto a conceder a los trabajadores, pero en esencia se fijan por acuerdo entre el titular de la dependencia y el sindicato, ya que de lo contrario carecería de sentido contar con una organización sindical sin la posibilidad de representación ante la misma. Asimismo, se revisarán cada tres años, a petición del sindicato.

3. 4. Jurisprudencias

Es aquí en donde transcribiremos las resoluciones de nuestros altos tribunales, sobre las diferentes situaciones jurídicas, que tiene relación directa con nuestro trabajo de investigación.

LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5º, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de la garantía de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traducen en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado”.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IX. Abril de 1999. Tesis P. / J. 28/99.

El artículo 5º Constitucional en su primera fracción, encontramos una limitante explícita al señalar que toda persona podrá dedicarse a la actividad que le acomode, siendo lícita, por lo que deja la margen y carente de protección cualquier actividad ilícita, al respecto la siguiente tesis

RELACIÓN LABORAL. NO SE CONFIGURA CUANDO SE HACE DERIVAR DE UNA ACTIVIDAD ILÍCITA, PUES LA LIBERTAD DE TRABAJO, PREVISTA EN LOS ARTÍCULOS 5º. CONSTITUCIONAL Y 4º. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ENCUENTRA LIMITADA A QUE SE DESEMPEÑE UNA ACTIVIDAD LÍCITA. La libertad de trabajo consagrada en el artículo 5o. de la Constitución Federal, que se reitera en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe que se limite a las personas el ejercicio de la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, pero tal libertad no es irrestricta e ilimitada, pues se encuentra condicionada a la satisfacción de tres presupuestos fundamentales: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecte derecho de terceros; y, c) que no se vulneren derechos de la sociedad. Por tanto, en el caso de que se demande el pago de prestaciones laborales con base en que la parte actora prestó sus servicios en un negocio que se dedicaba a alguna actividad prevista como delito, es evidente que la acción laboral enderezada es improcedente, pues en esas condiciones no se pudo generar una relación laboral.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXI. Febrero de 2005. Tesis Aislada.

El artículo 5º Constitucional en el segundo párrafo, se refiere a los títulos profesionales y determina que cada Estado, señalara cuales son las profesiones que necesitan títulos para su ejercicio, los requisitos que se cubrirán para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Al respecto la siguiente tesis.

PASANTES EN DERECHO. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LOS ARTÍCULOS 118 Y 120 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE MÉXICO ESTABLEZCAN QUE AQUÉLLOS NO PODRÁN COMPARECER EN CUALQUIER ACTIVIDAD JURISDICCIONAL COMO ABOGADOS PATRONOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO.

Los artículos 118 y 120 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México que establecen, respectivamente, que cualquier actividad judicial requiere del patrocinio de un abogado con título legítimo y que en ningún caso serán admitido como patronos individuos que no acrediten haber obtenido título legítimo de abogado, además de que no se les permitirá figurar en las audiencias o diligencias de cualquier naturaleza, ni enterarse de actuaciones o revisar expedientes, transgrede el artículo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que consagra la garantía de libertad de trabajo y que señala como único requisito para su ejercicio, el que éste sea lícito, es decir, que no sea contrario a las leyes y que, en todo caso, se cumpla con los requisitos previstos en ella. Ello es así, porque si se toma en cuenta que la Ley del Ejercicio Profesional para el Estado de México, como ley especial en materia de ejercicio profesional, además de hacer alusión a las profesiones que requieren título para su ejercicio, al procedimiento para obtenerlo y a las autoridades competentes para emitirlo, autoriza en su artículo 23 a los pasantes de las distintas profesiones, entre ellas, la de licenciado en derecho, para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años, es inconcuso que al prohibir los mencionados artículos 118 y 120 la intervención de toda persona no titulada como licenciado en derecho, para comparecer en cualquier actividad jurisdiccional como abogado patrono, contraviene la autorización para ejercer la

profesión de licenciado en derecho que la ley últimamente citada otorga a los pasantes de esa carrera.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Agosto de 2001. Tesis Aislada.

El artículo 5º Constitucional en el último párrafo, se refiere al contrato de trabajo, este sólo obligará a prestar el servicio convenido y en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, y la falta de cumplimiento de dicho contrato por parte del trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil.

RENUNCIA DEL TRABAJADOR, SON APLICABLES LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. Al elevar a rango de garantía constitucional la libertad de trabajo nuestra Carta Fundamental Política, en cuyo artículo 5 dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en sí misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; lo anterior es así porque en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar a su incumplimiento a las normas de trabajo sólo a responsabilidad civil, según disposición expresa del artículo 32 de la Ley del Trabajo. Por ello, al producirse una renuncia unilateral de un trabajador, los preceptos aplicables deben ser los relativos al retiro voluntario por mutuo consentimiento, en donde los derechos de la patronal quedan a salvo para hacerlos valer en la vía y forma que procedan, en caso de que el trabajador incurriera en responsabilidad”

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XV. Enero de 1995.
Tesis Aislada.

El derecho de asociación se encuentra consagrado en el artículo 9º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, partiendo de esta garantía individual, los trabajadores que laboran en una misma dependencia gubernativa, pueden constituir un sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, al respecto la siguiente tesis

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B. fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. XLV/99. Mayo de 1999.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que para constituir un sindicato se requieren que lo formen veinte trabajadores o más, con lo cual no restringe disposición alguna respecto al derecho de la libre sindicación, en apoyo a esto la siguiente tesis jurisprudencial.

SINDICATOS BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B, FRACCIÓN X, AL ESTABLECER EL MÍNIMO DE VEINTE AGREMIADOS PARA SU CONSTITUCIÓN. El requisito de veinte o más trabajadores para que se constituya un sindicato, establecido en el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, toda vez que dicho número de trabajadores que exige el artículo 71 de dicha ley, no es una limitación a la libertad sindical. El precepto constitucional no establece el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, de ahí que es patente que dejó esa función al legislador ordinario, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 123 que establece: “El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, debe expedir leyes sobre el trabajo...”, por lo que se asignó al legislador ordinario la función de interpretar y reglamentar el derecho de que se trata, conservando su naturaleza colectiva y permanente, el cual tuvo la encomienda en beneficio de los trabajadores de señalar un número determinado de éstos, de acuerdo con las normas fundamentales, con la naturaleza del derecho de sindicación y la realidad social. La disposición de que un sindicato burocrático se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto el legislador ordinario en beneficio de los -

trabajadores estableció este requisito, sin que se afecte dicha libertad o la libertad individual de éstos, toda vez que lo que pretendió, fue que se creara un ente colectivo para defender a su agremiados. Por tales motivos el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, sino por el contrario, lo fortalece.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. LV/99. Agosto de 1999.

Continuando con la libertad de asociación, contenida en el capítulo de las garantías individuales de nuestra Constitución, en relación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece prohibido todo acto de reelección, lo que es contradictorio con la libertad sindical. A continuación la tesis que se transcribe.

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece, entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tiene derecho a constituir las organizaciones que estime convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales puede elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como organizar su administración, actividades y programas de acción, sin que se admita prohibición o limitantes alguna en relación con la elección de su dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertir que el convenio –

internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este principio constitucional. Por tanto, como el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.”, ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impiden el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales que el artículo impugnado prohíbe, es un derecho libertario que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democráticos de los propios trabajadores hagan de sus derechos.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. CXXVII/2000. Agosto 2000.

De igual manera, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, viola el principio contenido en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que contempla el derecho de asociación, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, para el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, del mismo modo, podrán hacer uso del derecho a la huelga.

LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los citados preceptos legales, al establecer que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado es la única central reconocida por el Estado y regular exclusivamente su existencia, contraviene el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé que las leyes que expida el Congreso de la Unión, con el fin de regir las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores deben respetar el principio de libertad sindical en los términos consagrados por la propia Constitución, sin establecer límites en el ejercicio de dicha prerrogativa, consistente en el derecho a la asociación de los trabajadores para conformar sindicatos, a la asociación de éstos para formar federaciones, y a la asociación de éstas para integrar confederaciones. Lo anterior es así porque lo dispuesto en los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado deriva en una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre a sindicación.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis 2ª. LVII/2005. Junio de 2005.

La jurisprudencia se refiere en términos generales al conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales, la misma sólo puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en general y en su especialidad por el Tribunal Fiscal de la Federación.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, se forma cuando se han dictado cinco resoluciones en el mismo sentido, en cinco casos semejantes,

y sin haberse interrumpido por alguna en contrario. Dicha jurisprudencia es de cumplimiento obligatorio para todos los Tribunales de la República y es publicada en el Semanario Judicial de la Federación.

En los procedimientos procesales, resulta conveniente señalar al juzgador algunos criterios de interpretación, que puedan ayudarlo en la difícil tarea de aplicar el derecho vigente y de crear normas individualizadas, acordes con éste, a través de sus resoluciones.

En la demanda la parte oportuna para invocar la jurisprudencia, será en el apartado de derecho en donde se indican los preceptos o principios jurídicos que el promovente considera aplicable, transcribiéndola y citando con precisión la fecha, tribunal que la emitió, el lugar y la compilación en que se inserte, de igual manera, podrá confirmarse al momento de realizar los alegatos.

Concluyendo la jurisprudencia es una fuente de interpretación del derecho, siendo de gran ayuda para el juzgador, en los procedimientos procesales es citada textualmente y transcrita por el litigante en el capítulo de derecho, siendo necesaria su observancia en el estudio del caso a resolver, es una fuente supletoria del orden jurídico de gran apoyo, y sienta las bases necesaria para proteger el derecho de los trabajadores al servicio del Estado.

CAPÍTULO IV

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON SU SINDICATO

En este capítulo consideraremos más de cuarenta disposiciones, de las condiciones generales de trabajo de la Secretaría de Economía, para mostrar la importancia que tiene la intervención del Sindicato, en las mismas, de igual manera, razonaremos sobre el artículo tercero transitorio, en donde se establece la exclusividad de las condiciones generales de trabajo, para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, sindicato mayoritario así como, la estructura de la organización sindical, y finalmente la representación compartida de las organizaciones sindicales en la dependencia.

4.1. Análisis de las Condiciones Generales de Trabajo en relación con el Sindicato

Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, es el documento jurídico laboral que expide el titular de la dependencia, y en ella se detalla la manera como internamente, va a ejercerse la relación entre el titular de la dependencia y los trabajadores de base de la misma, habiendo tomado en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, las condiciones no contienen prestaciones inferiores a las previstas en el artículo 123 de la Constitución, **transcribiremos concretamente, los artículos en donde el sindicato participa, interviene, determina, y se le toma en cuenta su opinión, en la representación de sus trabajadores afiliados.**

Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, constan de VIII capítulos, 71 páginas con 169 artículos y cinco transitorios, después de la portada encontramos el oficio en donde la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, señala que cumple con lo requerido del artículo 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que contienen prestaciones económicas que se cubren a través del presupuesto de Egresos de la Federación. En el segundo oficio el Oficial Mayor solicita a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Economía, cumpla con lo señalado en el artículo 90 de la ley antes indicada, que es el depósito de las condiciones generales de trabajo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éstas surtan efectos, finalmente encontramos la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde resolvió téngase por depositadas y registradas las condiciones generales de trabajo de la Secretaría de Economía, que regirán las relaciones laborales con sus trabajadores de base, las cuales surtirán efecto a partir del primero de enero de 2006.

Iniciaremos con el capítulo I. “Disposiciones Generales”.

Las condiciones generales de trabajo en el artículo 3 señala “En las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán designados:

- I. La Secretaría de Economía, como “La Secretaría”.
- II. El C. Secretario de Economía, como “El Titular”.
- III. **El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Economía como “El Sindicato”**

Las condiciones generales de trabajo, como en todo documento jurídico de una relación de trabajo, en donde se establecen derechos y obligación, es necesario que se especifique como se nombrarán a los integrantes que participan. Por lo que en este artículo se enumera y designa a una serie de instituciones y leyes que intervienen, para ser posible la exigencia de su cumplimiento.

Artículo 4 “Los trabajadores de la Secretaría se clasificarán conforme al Catálogo de Puestos que rijan dentro de su régimen interno, con base en lo señalado por el Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal y en los términos de la ley. En la formulación, aplicación y actualización del catálogo de puestos y tabuladores de sueldos **participarán conjuntamente el Titular o sus representantes y el Sindicato**”.

En este artículo se puede apreciar la intervención directa del Sindicato como representante de los trabajadores de base, para la actualización y aplicación del catálogo de puestos y tabuladores, dentro del régimen interno de la Secretaría.

Artículo 5 “**El Sindicato estará representado por su Comité Ejecutivo Nacional**, quien acreditará su personalidad ante la Secretaría con la copia certificada de su registro, expedida por el Tribunal”.

El Sindicato una vez que obtiene su registro, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se le reconoce personalidad, como persona moral, con el propósito de defender los derechos de sus agremiados, siendo necesario hacerlo del conocimiento de la Secretaría.

Artículo 6 “La Secretaría **reconoce como único representante de los intereses comunes de los trabajadores sindicalizados al Sindicato**, y en consecuencia, únicamente con los representantes autorizados tratará los asuntos que afecten a dichos trabajadores”.

La Secretaría tiene conocimiento, que el Sindicato quedo debidamente registrado cuando presenta la copia certificada de su registro, y es a partir de ese momento, que lo reconoce como único representante de los intereses comunes de los trabajadores afiliados a él, y tratará los asuntos relacionados con sus trabajadores.

Artículo 9 “Los delegados tiene personalidad para representar en su caso, a los trabajadores de su unidad de adscripción, ante los servidores públicos respectivos. Asimismo, el **Sindicato a través del Comité Ejecutivo Nacional podrá autorizar por escrito a otro miembro** de cualquier cartera para representar a los trabajadores sobre el asunto que en dicho oficio se especifique...”.

Los delegados sindicales son personas que forman parte del Comité Ejecutivo del Sindicato, a quienes se les confía facultad para representar a los trabajadores de una dirección administrativa específica, ante sus superiores jerárquicos. Asimismo, dicho Comité puede autorizar a otra persona de cualquier cartera, para apoyar a un trabajador de cualquier unidad administrativa, a través de un escrito debidamente fundado y motivado.

Continuamos con el capítulo II. “Requisitos de Admisión”.

Artículo 11 para ingresar a la Secretaría, los aspirantes deberán cumplir con una serie de requisitos, que se comprobará con los documentos correspondientes, o por los medios que la Secretaría, estime pertinentes y conforme al procedimiento que se fije a través del instructivo, el que **será dado a conocer al Sindicato** para su debida observancia.

La Secretaría de Economía fija el procedimiento de selección, que considera conveniente para el ingreso de los interesados a la misma, así como los requisitos que deben cumplirse y la forma de comprobarlos, una vez ingresado el personal, lo hace del conocimiento al Sindicato siempre y cuando sean trabajadores de base afiliados al mismo.

Artículo 13 “Cuando existan dos o más candidatos para un mismo puesto que cubran los requisitos mencionados en el artículo 11, la Secretaría **dará preferencia, de las propuestas por el Sindicato**, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, o aquellos que con anterioridad hubieran prestado satisfactoriamente sus servicios a la misma y a los hijos de sus trabajadores”.

Al llevarse a cabo el procedimiento de selección, y encontrándose a más de una persona, que cumple satisfactoriamente los requisitos para su ingreso a la Secretaría, se da preferencia a los candidatos propuestos por el Sindicato en primera instancia.

El capítulo III. Aborda la “Relación Jurídica de Trabajo”, y la divide en cuatro secciones, que son: Suspensión temporal de los efectos del nombramiento, terminación de los efectos del nombramiento, el salario y movimiento de personal.

Artículo 16 “Cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos de admisión señalados, la relación jurídica de trabajo se formalizará con el nombramiento expedido por el Director General de Recursos Humanos de la Secretaría.... La aceptación del trabajador deberá constar mediante la firma del nombramiento, **expidiéndose copia al interesado y al Sindicato...**”.

Satisfechos los requisitos de ingreso a la Secretaría, el Director General de Recursos Humanos expide el nombramiento, porque es el funcionario facultado para hacerlo, ya que así lo indican las condiciones generales de trabajo y al firmar el trabajador se tiene como aceptado el empleo, estableciéndose una relación jurídica de trabajo.

Artículo 20 “Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corrido los escalafones respectivos, con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertas con un 50% libremente por el Titular y el restante **50% por los candidatos que proponga el Sindicato** en los términos que establece la ley”.

En esta disposición se observa que la Secretaría y el Sindicato, cubren en partes iguales las plazas vacantes de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo.

Artículo 26 Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa; en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para el titular de la dependencia por las siguientes causas, señalando, las mismas causales que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indicando además, que el trabajador que diera motivos para la terminación de los efectos del nombramiento podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, **si con ello estuviera conforme el Sindicato**.

Ningún trabajador podrá ser privado de su trabajo, sino por justa causa, previa determinación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que el titular de la dependencia no tiene facultad para cesarlo unilateralmente, ni será suspendido de sus labores, porque el Sindicato nunca estará de acuerdo, ya que una de las finalidades del mismo es la defensa de sus afiliados.

Artículo 28 “Se procederá a levantar acta administrativa, en los casos de abandono de empleo o repetidas faltas injustificadas de labores técnicas en el centro de trabajo del empleado, ante la presencia e **intervención del jefe del trabajador, del sindicato**, de dos testigos de asistencia y cuando sea posible el propio trabajador.”

Cuando un trabajador al servicio del Estado comete alguna falta, que motive el cese de su empleo, las actas administrativas que al efecto se levanten, deberán contener los requisitos establecidos por el artículo 46 bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre los que destacan las declaraciones del trabajador afectado y de su representante sindical, los hechos imputados, y en su caso, las declaraciones de los testigos de cargo y de descargo, pues de lo contrario, tales actas carecen de eficiencia probatoria.

Artículo 29 “En los casos a que se refiere la fracción V, del artículo 46 de la ley, el coordinador o quien desempeñe las funciones o el jefe del trabajador o superior, procederá a levantar el acta administrativa en los términos del artículo 46 bis del citado ordenamiento legal, debiendo entregar con tres días hábiles de anticipación **los citatorios correspondientes al representante sindical respectivo y al trabajador**; en estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia”.

Este precepto de las condiciones, nos remite directamente al artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en él, se establecen los requisitos necesarios para la instrumentación del acta administrativa correspondiente.

Artículo 31 “La **inasistencia del trabajador o el representante sindical** debidamente notificados, no suspende la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que les fue entregado conforme a lo dispuesto por el artículo 29 de estas condiciones”.

Una vez notificados el coordinador, jefe inmediato del trabajador, los testigos de cargo, el trabajador y el representante sindical, con tres días hábiles de anticipación, no podrá suspenderse el levantamiento del acta administrativa, toda vez que, cuenta con los elementos necesarios para llevarse a cabo y si no se presenta alguna de las partes esto se asentará en el acta. Pero en caso de que el trabajador no se presente a la actuación y acredite ante la Secretaría una causa de fuerza mayor que motive su inasistencia, deberá ser citado nuevamente, ya que las condiciones así lo prevé.

Artículo 32 “En los casos de terminación de los efectos del nombramiento a que se refiere este capítulo la baja deberá ser elaborada por el Titular o por el servidor público que estuviere facultado para ello con base en la resolución ejecutoriada por el Tribunal, **comunicada al trabajador y al Sindicato** en los casos a que se refiere el artículo 26 fracción VII, de las condiciones”.

Artículo 33 “Los niveles del salario del tabulador que consignan salarios equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste, llevándose a cabo consecuentemente la retabulación que corresponda, **por el Titular y el Sindicato**”.

El 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.

Artículo 41 “Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los siguientes casos:

I...

II. Por cobro de **cuotas sindicales** o de aportaciones al fondo para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa su conformidad”.

La cuota sindical es una aportación monetaria, de carácter obligatorio, que los trabajadores de base han de hacer al sindicato de la dependencia en donde prestan su servicio, la finalidad de la cuota sindical es cubrir los gastos de la organización, evitando así que se recurra a subsidio que disminuya su libertad de acción frente a la dependencia.

Artículo 45 “En todo cambio de adscripción que la Secretaría ordene, en los términos del artículo 16 de la ley, **se tomará en cuenta la opinión del Sindicato**”.

La adscripción es el lugar físico que se encomienda a un empleado, para que preste sus servicios sin que pueda ser unilateralmente cambiado, a menos que se justifiquen las necesidades del servicio o mediante la solicitud del trabajador, contando con el apoyo del Sindicato.

El capítulo IV. Denominado “Del Trabajo” se divide en cuatro secciones que son: Jornada de trabajo, horario y control de asistencia, descansos, vacaciones y licencias, intensidad y calidad del trabajo, riesgos de trabajo.

Artículo 52 “La Secretaría a través de la Dirección General de Recursos Humanos, **tomando en cuenta la opinión del Sindicato**, podrá autorizar la fijación de horarios de trabajo distinto a los anteriores sustentada en las

necesidades del servicio en las unidades administrativas que lo requieran, en todo caso, la jornada diurna comprendida entre las 7:00 A.M. y las 7:00 P.M., no será menor de siete horas y la mixta o nocturna no será menor de seis horas”.

Las labores de la administración pública generalmente se realizan de lunes a viernes, en un horario de 7:00 A.M. a 7:00 P.M., con un máximo de siete horas efectivas diarias, estimulando así, tanto el desarrollo personal como elevando el nivel de vida de los servidores públicos, lo cual se estableció tomando en cuenta la opinión del sindicato.

Artículo 56 “Las madres trabajadoras con hijos hasta de 12 años de edad, una vez transcurrido los márgenes de tolerancia y retardos, se les concede una tolerancia adicional sin retardos, de diez minutos.

El horario de salida lo **fijará la Secretaría, oyendo la opinión del Sindicato**, en los términos del artículo 52 de estas condiciones”.

En esta Dependencia se ha formalizado en las condiciones generales de trabajo, que las madres trabajadoras cuenten con una tolerancia en la hora de entrada, por acuerdo entre la dependencia y el sindicato. Asimismo, fijaron una reducción de la jornada en el horario de salida, debiendo comprobar con la documentación correspondiente que sus hijos son menores de doce años.

Artículo 74 “Los períodos de vacaciones serán escalonados; **se fijarán por la Secretaría y el Sindicato**. En igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad tendrán derecho preferente para elegir de entre los roles vacacionales que se establezcan”.

Las vacaciones buscan una distracción auténtica, porque será posible salir del ambiente de la vida cotidiana y con ello se elimina o repara el desgaste o la fatiga, ya que es un descanso más prolongado que la interrupción semanal de labores.

Artículo 83 “Cuando las necesidades del servicio lo permitan, la Secretaría **tomando en cuenta la opinión del Sindicato**, concederá licencias sin goce de sueldo a los trabajadores en los casos y términos siguientes”.

El disfrutar de una licencia sin goce de sueldo, estará sujeta al cumplimiento de diversas formalidades administrativas, como lo es, que la licencia se haya solicitado de conformidad con los tiempos y requisitos establecidos en las condiciones, y está haber sido previamente autorizada por la autoridad correspondiente.

Artículo 93 “La Secretaría otorgará licencias con goce de sueldo para el **desempeño de comisiones sindicales** dentro del mismo ejercicio fiscal que podrá ser hasta por un año a:

- Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional
- Los Titulares de las Comisiones Nacionales y Delegados Sindicales
- Otras comisiones temporales que se **acuerden entre la Secretaría y el Sindicato**”.

La licencia para desempeñar una comisión sindical, es cuando un trabajador en apego a los estatutos del sindicato de la dependencia, en la que presta sus servicios, lo ha designado o elegido para el desempeño de alguna actividad de carácter sindical, percibiendo su salario integro.

Artículo 98 “La Secretaría, **tomando en cuenta la opinión del Sindicato**, establecerá los estímulos y recompensas para estos fines, para lo cual **se establecerá un convenio específico entre el Titular y el Sindicato**, que deberá ser aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intensidad y calidad del trabajo requeridas en el desempeño de cada puesto serán fijadas por la Secretaría en el manual que formule, **para efectos escalafonarios conjuntamente con el Sindicato**”.

En este artículo se puede advertir que el sindicato, tiene una participación franca y significativamente, en el otorgamiento de estímulos y recompensas, así como, para el ascenso escalafonariamente de los trabajadores afiliados al mismo.

Artículo 99 “Es facultad de las autoridades de la Secretaría exigir de los trabajadores atención, eficacias y honradez en las labores del cargo o comisión que estén desempeñando y **tomando en cuenta la opinión del Sindicato**, hacer la transferencia al puesto en donde sean mejor aprovechados su calidad y conocimientos”.

Las autoridades administrativas y el sindicato podrán evaluar el desempeño de sus trabajadores y considerando su conocimiento y eficacia en su labor, podrán transferirlo a un lugar donde su experiencia sea mejor aprovechada, siempre y cuando beneficie al trabajador, debiendo éste manifestar su conformidad.

Artículo 109 “Los menores de edad y las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos nocturnos ni labores insalubres o peligrosas.

El Titular y el Sindicato determinarán los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior”.

En las condiciones generales quedo establecido que los menores de edad no realizaran trabajos superiores a sus fuerzas, y los que puedan impedir o retrasar su desarrollo físico o mental. Las mujeres embarazadas no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Artículo 110 “Para prevenir los riesgos profesionales se observarán las siguientes disposiciones:

Se establecerá una Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente **integrada por un número igual de representantes de las Secretaría y del Sindicato**”.

En prevención a los accidentes de trabajo, existe la comisión mixta central de seguridad, higiene y medio ambiente; el riesgo en el trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo, por lo que la comisión inspeccionara los centros de trabajo, determinando las áreas nocivas-peligrosas, de alto riesgo e insalubres, y propondrá las medidas adecuadas para proteger la vida y salud de los trabajadores, los cuales estarán obligados a observar todas las medidas de seguridad se que implanten.

Artículo 111 “La Comisión Mixta Central de Seguridad Higiene y Medio Ambiente, **a petición del Sindicato** o por mandato de la propia Secretaría, visitará los distintos lugares del país donde ésta tenga oficinas, a fin de examinar las condiciones en que se labora y proponer las soluciones adecuadas”.

La comisión al visitar las distintas oficinas en el interior del país, tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las medidas implementadas, para

prevenir los accidentes y riesgos de trabajo, e informar a sus superiores respecto de quienes no las llevan a cabo.

Artículo 112 “Al ocurrir un accidente de trabajo, el responsable de la unidad administrativa en la que labora el trabajador accidentado, deberá con la **intervención del representante sindical** levantar un acta, la que enviará a la Dirección General de Recursos Humanos, que a su vez, dará aviso al ISSSTE”.

Es importante instrumentar el acta de accidente de trabajo, porque con él se da, aviso a la Dirección General de Recursos Humanos, para que tenga conocimiento del accidente de trabajo y las consecuencias de éste, y al ISSSTE, que es quien dará el servicio médico al trabajador accidentado, y le extenderá la licencia de incapacidad, por el tiempo que considere necesario para el restablecimiento de la salud del mismo, y se encuentre en posibilidad de retornar a su labores.

Artículo 113 “En caso de fallecimiento de un trabajador, en su centro de trabajo, se levantará el acta circunstanciada **ante la presencia del jefe del mismo y de un representante sindical**, en la misma se hará constar en forma pormenorizada, la recepción del mobiliario y equipo que hubiera estado a cargo del fallecido”.

Capítulo V. “De las Obligaciones y Facultades del Titular”.

Artículo 118 “Son obligaciones del Titular:

- **Preferir** en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, **a los trabajadores sindicalizados** respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad hubieren prestado su servicios a la Secretaría; y a los que acrediten mejores derechos conforme al escalafón.

- Formular **de común acuerdo con el Sindicato**, el reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en el Título Tercero de la Ley.
- Definir y actualizar las plantillas de personal por cada área y **enviarlas cada mes al Sindicato** a través de la Dirección General de Recursos Humanos, para efectos de contratación como lo señala el artículo 20 de las Condiciones.
- Proporcionar a los trabajadores uniformes deportivos por cada actividad, de acuerdo con los programas que para tal efecto **establezca la Secretaría con el Sindicato**.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para que **cumplan con sus obligaciones sindicales** en elecciones, congresos y asambleas.
- Hacer las deducciones de los salarios que **solicite el Sindicato** siempre que se ajusten a lo establecido en la Ley.
- Impartir **coordinadamente con el sindicato** cursos de inducción al personal de nuevo ingreso.
- Proporcionar a los trabajadores los apoyos económicos necesarios para efectuar los eventos sociales y culturales que se realicen dentro de la disponibilidad presupuestal **con la participación del Sindicato**".

En este precepto de las condiciones generales de trabajo, se puede apreciar que el titular y el sindicato acuerdan conjuntamente, desde la impartición de cursos de inducción al personal de nuevo ingreso, el reglamento de escalafón, la actualización de plantillas del personal, así como, los programas de

las actividades deportivas y los uniformes, el apoyo económico para los eventos sociales y culturales, con lo cual se deduce que las relaciones laborales se conducen privilegiando el diálogo entre las partes.

Artículo 120 “Son facultades del Titular:

Cubrir en un 50% las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corrido los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren; el restante 50%, será cubierto por los candidatos **que proponga el Sindicato**, en los términos del artículo 62 de la Ley del Reglamento de Escalafón y las Condiciones”.

En el capítulo VI. Se establecen “los derechos, obligaciones, y prohibiciones de los trabajadores”, se encuentra dividido en cinco secciones que son: derecho de los trabajadores; obligaciones de los trabajadores; prohibiciones de los trabajadores; prestaciones económicas y sociales de los trabajadores; premios, estímulos y recompensas.

Artículo 121 “Son derechos de los trabajadores:

- Los **permisos para asistir al Sindicato**, asamblea y actos sindicales, debiendo presentar el escrito firmado por el Sindicato y en caso necesario, la Secretaría podrá comprobar que efectivamente el permiso tiene como objeto que los trabajadores acudan a las asambleas y actos sindicales, salvo circunstancia extraordinaria.
- Participar en las actividades deportivas que se **convengan entre la Secretaría y el Sindicato**; y hacer uso de los campos deportivos según las disposiciones dictadas para el efecto”.

Entre los derechos de los trabajadores de base, se encuentra el poder acudir a los actos sindicales, el permiso para participar en los eventos deportivos, de igual manera, el uso de los campos deportivos, estimulando con ello el desarrollo integral de los trabajadores.

Artículo 123 “Queda prohibido a los trabajadores:

- Celebrar reuniones o actos de carácter sindical u otra índole dentro de los recintos oficiales, salvo los casos especiales en que se cuente previamente con la autorización del titular **a solicitud del Comité Ejecutivo Nacional.**

- Hacer propagandas de cualquier género en los edificios, locales o dependencias de la Secretaría salvo que exista autorización por escrito otorgada por el titular o funcionario que lo represente o **que se trate de propaganda del Comité Ejecutivo Nacional”.**

En la vida cotidiana de la relación laboral, tanto la Dependencia como el Sindicato observan una serie de obligaciones que las condiciones generales de trabajo, les señala toda vez, que en una relación bilateral los derechos de una parte son las obligaciones de la otra.

Artículo 127 “El día 6 de enero, **la Secretaría otorgará al Sindicato** para que los trabajadores reciban como ayuda para la adquisición de juguetes, por cada hijo con la edad hasta de 12 años, un pago equivalente de ocho días de salario mínimo burocrático, previa entrega de las actas de nacimiento que acrediten la patria potestad correspondiente”.

Artículo 133 “La Secretaría estimulará el desarrollo integral de los trabajadores, organizando periódicamente **en coordinación con el Sindicato** de acuerdo a sus programas, eventos deportivos, sociales, culturales, y recreativos”.

Artículo 134 “Dentro de su presupuesto anual, la Secretaría destinará una partida para fomentar el deporte y la distribuirá entre sus trabajadores, **de común acuerdo con el Sindicato** otorgando las facilidades necesarias a los participantes, para asistir a los juegos deportivos de la Secretaría”.

Artículo 135 “La Secretaría instalará en los centros de trabajo y en lugares adecuados, servicios de cafetería para los trabajadores a precios accesibles **aprobados conjuntamente con el Sindicato**”.

Artículo 144 “Los diplomas o medallas serán otorgados a los trabajadores por el Titular, Oficia Mayor o el Director General de Recursos Humanos, **tomando en cuenta la opinión del Sindicato** y dejando constancia en el expediente del trabajador”.

La secretaría dentro de su presupuesto anual, destina una parte para fomentar el deporte, para ayudar a la adquisición de juguetes, e instalar un servicio de cafetería dentro de los centros de trabajo, esto de común acuerdo con el sindicato, lo que se traduce en un beneficio económico para el trabajador.

En el capítulo VII. Se indica “De las Comisiones Mixtas.”

Artículo 147 “Las comisiones mixtas **se integrarán con igual número de representantes de la Secretaría y del Sindicato** no excediéndose de tres el número de componentes de cada parte”.

En la Secretaría existen las siguientes comisiones mixtas: De Escalafón, Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, de Capacitación, de Vigilancia para el Otorgamiento de Prestaciones, siendo su principal función la de vigilar, que se cumplan con las disposiciones legales aplicables.

El capítulo VIII. Señala “las Medidas Disciplinarias”.

Artículo 167 “Las faltas que comentan los trabajadores, que no tengan medidas disciplinarias expresamente establecidas, se sancionarán por la Secretaría **tomando en cuenta la opinión del sindicato**”.

Artículo 168 “Las medidas disciplinarias a que se refieren los artículos anteriores, deberán hacerse constar por escrito **con copia al Sindicato** y al expediente personal del trabajador serán impuestas por la Dirección General de Recursos Humanos, por el Delegado o Subdelegado Federales correspondientes previo dictamen de la Unidad de Asuntos Jurídicos con la intervención de la representación sindical en los términos de las condiciones”.

En las condiciones generales de trabajo y en la ley, se establecen las faltas y las sanciones a que se hace acreedor el trabajador de base, sin embargo, pudiera suceder que existiera alguna falta no contemplada en las mismas, es entonces, cuando autoridad y sindicato, acuerdan la sanción correspondiente.

Finalmente mencionaremos los artículos transitorios, que son cinco los dos primeros abrogan disposiciones reglamentarias que emanaron de la aplicación de las anteriores Condiciones Generales de Trabajo, tales como convenios, acuerdos y autorizaciones.

El artículo tercero transitorio es de gran importancia para esta exposición, porque en él se indica que “las Condiciones son exclusivamente para los trabajadores registrados en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía”, la exclusividad señalada en este artículo, lo consideramos en el siguiente punto.

En el artículo cuarto y quinto, se señala la entrada en vigor de las Condiciones Generales de Trabajo y la obligatoriedad de atender a la normatividad correspondiente, de la Administración Pública Federal.

De la transcripción de los artículos anteriores, nos podemos dar cuenta que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, (sindicato mayoritario), es reconocido por la dependencia como único representante de los interés comunes de los trabajadores afiliados al mismos y está acreditado por su Comité Ejecutivo Nacional.

La intervención del Sindicato en las Condiciones Generales de Trabajo, es de manera importante y directa, toda vez, que su participación inicia desde la propuesta del candidato para ocupar un puesto dentro de la Secretaría, hasta la suspensión en su trabajo si con ello estuviera de acuerdo el Sindicato. De igual manera, emite su opinión en cuanto a la fijación de los horarios de la jornada de trabajo, los periodos vacacionales y las licencias así como en el aspecto de estímulos y recompensas.

De lo anterior, deducimos que el Titular de la Secretaría de Economía, cumple con la obligación de oír y tomar en consideración los argumentos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, (sindicato mayoritario), al momento de emitir las Condiciones Generales de Trabajo, o al pedir su revisión, proporcionando con ello certeza a los trabajadores afiliados al mismo.

Es importante destacar que con el artículo tercero transitorio se deja en un estado de indefensión al sindicato minoritario, denominado Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Secretaría de Economía, así como a sus

trabajadores afiliados, ya que al indicarse en él la exclusivas de las condiciones generales para el sindicato mayoritario, lo que consideramos injusto, porque si bien es cierto, que el sindicato mayoritario fue quien con su intervención ha logrado beneficios para los trabajadores, también lo es, que todos los trabajadores pertenecen a una misma dependencia, motivo por el cual deberían de regirse bajo las mismas condiciones generales de trabajo.

Sintetizando el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, es reconocido como único representante en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, en donde su intervención es de manera significativa, franca y exclusiva, toda vez, que al ser el sindicato mayoritario tiene la titularidad del derecho a que su opinión se tome en cuenta al fijarse las condiciones generales de trabajo, en consecuencia la firma de las mismas, así como para solicitar que éstas sean revisadas.

4.2. La Exclusividad de las Condiciones Generales de Trabajo

En sus orígenes, la Secretaría de Economía, contaba únicamente con un sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, que agrupaba a todos los trabajadores de base desde el año de 1959, fecha en que obtuvo su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y que actualmente es el sindicato mayoritario, siendo el titular del derecho a que su opinión sea tomada en cuenta para la fijación de las condiciones generales de trabajo, así como, para solicitar su revisión.

En las condiciones generales de trabajo se especifica, la jornada de trabajo, los días de descanso, el trabajo de mujeres, las vacaciones, el salario y sus complementos, aguinaldo, derecho de escalafón, obligaciones de los

titulares de la dependencia, obligaciones de los trabajadores, disposiciones sobre la capacitación, la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas, las sanciones, y finalmente contiene los artículos transitorios.

Posteriormente, en el año de 2005, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgo el registro al Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Secretaría de Economía, quien actualmente es el sindicato minoritario.

En el año de 2006, inicia su vigencia las actuales condiciones generales de trabajo de la Secretaría de Economía, que regulan la relación laboral entre la Dependencia y los trabajadores de base de la misma, además es por primera vez que en un artículos transitorios, se indica la exclusividad de las mismas al señalar “Las Condiciones son exclusivamente para los trabajadores registrados en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía”.

El artículo 123 Constitucional, apartado “B”, fracción X, consagra la libertad sindical para los trabajadores al servicio del Estado, al señalar que “los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”, con lo que deberá entenderse, que tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Ahora bien, el mandamiento de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores, prevista en el artículo 123, apartado “B”, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus

intereses, así quedo establecido en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P.XLV/99. Mayo de 1999.

Las Condiciones Generales de Trabajo, en su artículo tercero transitorio, deja claro que las mismas, son únicas y exclusivas para los agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, sindicato mayoritario, con lo cual deja en un estado de indefensión a los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Independiente de la Secretaría de Economía, sindicato minoritario, ya que no podrán obtener los beneficios contenidas en las condiciones.

De este artículo, se desprende que el Sindicato y la Secretaría, acordaron que las actuales condiciones generales de trabajo, regularía la relación de trabajo, únicamente con los trabajadores afiliados al sindicato mayoritario y lo consideraría como único representante de los trabajadores, como un derecho exclusivo, por ser la organización sindical mayoritaria.

En la Secretaría de Economía, existen dos organizaciones sindicales, reconocidas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia, ambos sindicatos tiene la representación de los trabajadores afiliados a cada uno de ellos, por lo que opinamos que es erróneo que la Dependencia reconozca únicamente al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía como único representantes de los intereses comunes de los trabajadores sindicalizados.

Consideramos, que al existir en una Dependencia dos organizaciones sindicales es debido a que la Constitución Política consagra la libertad sindical a los trabajadores al servicio del Estado, porque indica que los mismos tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

El Titular de la Secretaría de Economía a través de las condiciones generales de trabajo, establece la relación jurídica de trabajo, con los trabajadores de base, los que tienen el derecho personal de asociarse a la organización sindical que más le acomode o a constituir uno nuevo para la defensa de sus intereses comunes. Aunque se haya tomado en cuenta la opinión de la organización sindical mayoritaria, a la firma de las actuales condiciones generales de trabajo, razón por la cual no debería existir la exclusividad de las condiciones generales de trabajo para una organización sindical únicamente.

Creemos, que el artículo tercero transitorio no debería de contener la exclusividad de las condiciones generales de trabajo, por ser un documento jurídico en el que se contiene la forma como internamente habrá de llevarse a cabo la labor de los trabajadores sindicalizados, independientemente que estén o no afiliados al sindicato mayoritario. De lo contrario se estaría ejerciendo una presión a los trabajadores para que se afilien al sindicato mayoritario.

La Secretaría de Economía mantiene una sola relación laboral con todos los trabajadores de base, independientemente a que organización sindical pertenecen. La libertad de asociación garantiza a los trabajadores el derecho de velar conjuntamente en la mejora de sus condiciones laborales y económicas, y con ello dando seguridad laboral.

4.3. La Estructura de la Organización Sindical en la Secretaría de Economía

El trabajador burocrático al reclutarse a una dependencia, que cuente con más de un sindicato, tiene el derecho a decidir a cuál de ellos desea pertenecer, según las propuestas que las organizaciones sindicales le hagan, como pudiera

ser: cuidar que no se termine la relación jurídica de trabajo con la Secretaría, que el salario se pague a tiempo, que no se hagan cambios de adscripción sin que le favorezca, que se respete la jornada de trabajo, el horario, las vacaciones, las licencias, procurar estímulos y recompensas para sus afiliados, así como apoyarlos para que participen en los concursos escalafonarios, evitar los riesgos de trabajo en los edificios donde se presta el servicio, y de existir alguna falta del trabajador representarlo ante el jefe inmediato, con el fin de conservar el trabajo.

La intervención del sindicato, es a través de diferentes personas con cargos diferentes, designados por el Secretario General, en el Congreso Nacional, en el cual se aprueban las reformas al Estatuto y se reestructura el Comité Ejecutivo Nacional, asimismo, se desempeñan según sus estatutos, ambos sindicatos se encuentran similarmente constituidos.

En el estatuto se contiene la constitución del sindicato, el lema con que se identificara, el domicilio donde estarán sus oficinas centrales, el objeto para el cual se constituye y la afiliación del sindicato a la Federación. Así como, quienes serán los miembros del sindicato, los derechos y obligaciones de los mismos.

De igual manera, señala que se organizará en Comité Ejecutivo Nacional, Comisión Nacional Autónoma de Vigilancia y Fiscalización, Comisiones Nacionales de Trabajo, Delegaciones Sindicales y la forma como se instalará un Congreso Nacional, como la máxima autoridad para resolver asuntos de la agrupación, modificar la estructura del mismo en los términos de los propios estatutos.

En el estatuto se indica que, el Comité Ejecutivo Nacional es el órgano de gobierno sindical que tendrá a su cargo la representación del sindicato, así

como, sus atribuciones y obligaciones, señalando que la Comisión Nacional Autónoma de Vigilancia y Fiscalización, las Comisiones Nacionales de Trabajo y los representantes ante la FSTSE. Apoyan para el mejor desempeño del Comité Ejecutivo Nacional.

Continúa y menciona a los Delegados Sindicales, quienes serán electos por los trabajadores de su área administrativa en los términos del estatuto, las obligaciones y atribuciones que tendrán, así como la forma de sustitución y además, trata de las Asambleas Delegacionales, que son reuniones donde se da a conocer mediante un informe, la actividad realizada en representación de los trabajadores de base.

Señala las Sanciones, que es toda desobediencia al estatuto y otras disposiciones legales, emanadas de la propia organización y serán motivo de indisciplina, contempla además la expulsión.

Por último se refiere al patrimonio sindical, marcando cuales son los bienes muebles e inmuebles que al momento de su constitución quedan sujetos a su dominio directo, así como aquellos que en el futuro adquieran para satisfacer las necesidades de sus agremiados y la forma de disolución del sindicato.

En los artículos transitorios, se refiere a que se deja sin efectos los anteriores estatutos, cuando entra en vigor, y la obligatoriedad de registrar el estatuto ante el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje.

El estatuto interno del sindicato nacional de trabajadores, es el documento en donde se señala desde la denominación de la organización sindical hasta la

forma de disolución de la misma pasando por su estructura, siendo este un instrumento esencial en la vida de los sindicatos.

Como se puede observar las Organizaciones Sindicales de la Secretaría de Economía, se conducen de acuerdo con sus estatutos, que son semejantes entre sí, siendo este un ordenamiento reglamentario decretado en el congreso nacional durante sus funciones como autoridad máxima de la organización sindical para después normar su actividad interna.

4.4. La Representación Compartida en la Organización Sindical

La representación sindical es una relación jurídica, por virtud de la cual una persona llamada representante, puede actuar dentro de los límites de su poder para realizar actos a nombre de otra, llamada representado, haciendo recaer sobre ésta los efectos jurídicos de su gestión.

El sindicato legalmente constituido, es una persona moral, y tienen capacidad para ejercer todos los derechos y obligaciones que le correspondan, así como, representar a sus afiliados en la defensa de los derechos que les pertenezcan, sin necesidad de mandato expreso, sino por el sólo hecho de ser agremiado al mismo, de igual manera, y a petición del trabajador podrá finalizar la intervención del sindicato.

Generalmente, la representación del sindicato ante las autoridades del trabajo la ejerce el Secretario General o la persona que designe su directiva, a menos que exista otra disposición en los estatutos que lo rige, por el contrario si

él que intenta una acción de defensa no se encuentra en ningún supuesto de los anteriores, es indiscutible que carece de legitimación para representar, por lo que, los representantes acreditan su personalidad mediante copia certificada de la constancia de registro, otorgado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde aparecen anotadas, todas las personas que integran el sindicato.

De igual manera, el Secretario General del Sindicato, tiene facultad para otorgar poder a otra persona, para representar a sus agremiados, por escrito o mediante comparecencia, toda vez, que no existe limitación alguna en sus estatutos.

En ambas organizaciones sindicales de la Secretaría de Economía, existe la representación compartida internamente, porque no existe limitación a la representación del Secretario General, por lo que puede delegar poder a otra persona de la misma organización sindical, para la representación ante las autoridades laborales.

Como quedó de manifiesto, el trabajador al servicio del Estado, es libre de elegir a la organización sindical de su preferencia, quien lo representará, Ahora bien, independientemente de cómo estén constituidos los sindicatos, el Secretario General de uno y otro grupo tienen la obligación de representar al trabajador, ya sea por él, o por la persona a quien le haya delegado facultad, lo importante es representar al trabajador ante las autoridades laborales.

Consideramos, que tanto el sindicato mayoritario como el sindicato minoritario, deben participar en la representación de sus agremiados, ante las

autoridades laborales, ya que ambas organizaciones sindicales tienen personalidad jurídica para hacerlo. De lo contrario, se estaría dejando en un estado de indefensión, a los trabajadores afiliados al sindicato minoritario, ya que carecería de sentido, contar con una organización sindical, pero esta imposibilitada para representar a sus afiliados ante la dependencia.

Los trabajadores tienen derecho a elegir libremente la organización sindical que los representara, de acuerdo a la Constitución Política, donde señala el derecho de asociación para la defensa de sus intereses comunes. De igual manera, en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que los trabajadores, sin ninguna distinción, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos.

Creemos, que las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, no debe contener en el artículo tercero transitorio, la exclusividad para los trabajadores registrados en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía, y que tanto el sindicato mayoritario como el sindicato minoritario, deben gestionar y representar a los trabajadores afiliados a ellos, ante la autoridad laboral.

Asimismo, pensamos que en la próxima revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, deberían de participar los representantes de las dos organizaciones sindicales, pues son ellos quienes conocen mejor las carencias y necesidades de sus afiliados y pueden hacer propuestas para mejorar sus prestaciones y de esa manera cumplir con el sindicalismo. Sólo así se dará certidumbre a los trabajadores sindicalizados.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene entre las garantías individuales el derecho de asociación con una finalidad lícita, de igual manera, en el capítulo del trabajo y de la previsión social, apartado "B", fracción X del artículo 123, indica que, los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, los individuos al unir su voluntad con la de otros que persiguen los mismos fines, logran la formación de asociaciones y sindicatos, siendo un derecho preferencialmente de la clase trabajadora.

SEGUNDA. Los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, al igual que los trabajadores de las empresas, tienen la libertad de asociarse y constituir sindicatos para luchar por el estudio y mejoramiento de sus condiciones generales de trabajo, así como, para defender los intereses comunes de quienes forman la asociación sindical, dichas agrupaciones surgen de la necesidad y conveniencia de un grupo de trabajadores que laboran en una misma dependencia.

TERCERA. En la Secretaría de Economía existen dos organizaciones sindicales el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía (sindicato mayoritario), y el Sindicato Nacional Independiente de la Secretaría de Economía (sindicato minoritario), ambas organizaciones tienen registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se conducen según sus estatutos internos, y se encuentran similarmente constituidos uno y otro, asimismo, cumplen con la representación de sus afiliados ante las autoridades laborales, del mismo modo, deberán apegarse a las condiciones generales de trabajo por ser una normatividad expedida por la Secretaría, sin que esta sea exclusivamente para alguna de las dos organizaciones.

CUARTA. Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, son fijadas por el titular de la dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato mayoritario, en ella se contienen prestaciones, derechos y obligaciones que corresponden a todos los trabajadores de base al servicio de la dependencia, las mismas no pueden ser exclusivamente para un determinado grupo de trabajadores, porque la Secretaría la emite con un carácter general y obligatorio, En consecuencia, las condiciones generales aplica a todos los trabajadores de base en general.

QUINTA. Las Condiciones Generales de Trabajo es un ordenamiento normativo que señala dónde, cuándo, y de qué manera, se prestará el servicio en la dependencia, por lo que, sería incongruente que las mismas fueran exclusivamente para un grupo de trabajadores afiliados a determinado sindicato, ya que si bien es cierto, que se consideró la opinión del sindicato mayoritario para fijarlas, también lo es, que la Secretaría es quien a través de dicho ordenamiento establece las circunstancias de la prestación del trabajo, motivo por el cual, no puede existir la exclusividad de las condiciones para los trabajadores afiliados a un determinado sindicato.

SEXTA. El trabajador es afectado en el uso de su libertad sindical para afiliarse a un sindicato, cuando existe la exclusividad de las Condiciones Generales de Trabajo para determinada organización, porque crea una inseguridad en relación con sus derechos y prestaciones, logrando con ello restringir su libre sindicación.

SÉPTIMA. Consideramos, que el artículo tercero transitorio no debería de contener la exclusividad de las Condiciones Generales de Trabajo, para los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Economía (sindicato mayoritario), porque crea un ambiente de inconformidad e

incertidumbre entre los trabajadores de base de la dependencia. Además de ser un ordenamiento de observancia general para todo trabajador de la misma, por lo que, la aplicación de las condiciones es para todos los que se encuentren en igualdad de circunstancias.

OCTAVA. Opinamos que al no existir exclusividad de Condiciones Generales de Trabajo para determinado grupo, se creará un ambiente de trabajo armónico, de cooperación, y de ayuda entre los empleados de la Secretaría de Economía, por lo que, el artículo tercero transitorio deberá ser modificado en beneficio de todos los trabajadores de base, así la aplicación de las condiciones será de manera general.

NOVENA.- Creemos que si en la próxima revisión de Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía, participaran los representantes de ambos sindicatos, con propuestas que beneficien a todos los trabajadores de base, dará como resultado unas condiciones más congruentes a las necesidades de los trabajadores de la dependencia.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México. 1995.
2. ACOSTA ROMERO, Miguel. Instituciones de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1987.
3. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Porrúa. México. 1983.
4. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México 2003.
5. BURGOA O., Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa. México. 2003.
6. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991.
7. COLMENARES M., Ismael y otros. Cien Años de Lucha de Clases en México (1876-1976). Tomo I. Quinto sol. México. 2006.
8. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
9. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
10. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Decimotercera edición. Porrúa. México. 1999.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1984.
12. DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Procesal del Trabajo. Sista. México. 1989.
13. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Cuadragésima primera edición. Porrúa. México. 2001.

14. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1998.
15. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición. Porrúa. México. 2003.
16. LÓPEZ ROSADO, Diego G. La Burocracia en México. Secretaría de Comercio. México. 1980.
17. MARGADANT S., Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Sexta edición. Esfinge. México. 1984.
18. MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Oxford University Press-Harla. Mexico.1997.
19. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica). Porrúa. México. 2005.
20. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Francisco Méndez. México. 1986.
21. MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México.1995.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 2006.
23. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Porrúa. México. 1982.
24. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1982. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. UNAM. México. 1995.
2. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México. 2005.

3. Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Economía. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

1. Libertad de trabajo. No es absoluta de acuerdo con los principios fundamentales que la rigen (artículo 5º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo IX. Abril de 1999. Tesis P. / J. 28/99.

2. Relación laboral. No se configura cuando se hace derivar de una actividad ilícita, pues la libertad de trabajo, prevista en los artículos 5º. Constitucional y 4º. De la Ley Federal del Trabajo, se encuentra limitada a que se desempeñe una actividad lícita. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXI. Febrero de 2005. Tesis Aislada.

3. Pasantes en derecho. La circunstancia de que los artículos 118 y 120 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México establezcan que aquéllos no podrán comparecer en cualquier actividad jurisdiccional como abogados patronos, transgrede la garantía de libertad de trabajo. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Agosto de 2001. Tesis Aislada.

4. Renuncia del trabajador, son aplicables las disposiciones relativas a la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XV. Enero de 1995. Tesis Aislada.

5. Sindicación única. El artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, viola la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, Constitucional. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. XLV/99. Mayo de 1999.

6. Sindicatos burocráticos. El artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la libertad sindical consagrada en el artículo 123 Constitucional, apartado B, fracción X, al establecer el mínimo de veinte agremiados para su constitución. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. LV/99. Agosto de 1999

7. Sindicatos. El artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que prohíbe la reelección de sus dirigentes, contraviene la libertad sindical que establece el artículo 123 Constitucional. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis P. CXXVII/2000. Agosto de 2000.

8. Libertad sindical. Los artículos 78 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contravienen ese principio, contenido en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tesis 2ª. LVII/2005. Junio de 2005.

DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa-UNAM. México. 2007.

2. Serra Rojas, Andrés. Diccionario de Ciencias Políticas. Tomo II. Más actual Mexicana de Ediciones. México. 1997.

3. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Heliasta. Argentina. 1996.

4. Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. Espasa-Calpe. España. 1924.