

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL
DISTRITO FEDERAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FERNANDO AGUSTÍN GARCÍA ARTIGAS

ASESOR MAESTRO ENRIQUE LARIOS DÍAZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS:

Señor, con mi titulación recibí los dones, que al concebirme, pusiste en mi intelecto, cultívalos con esfuerzos diarios y bendícelos con tu amor perfecto.

IN MEMORIAM, María del Carmen Duplan Maldonado.

A ti que con pocas palabras siempre supiste como guiarme por el sendero de la vida, con honestidad y valores, que inculcaste en mi el amor y el respeto por los demás. ¡Nunca te olvidare, sigues presente en mi vivir!

A MI PADRE Y MAESTRO, Fernando Augusto García García.

Gracias por tu infinita paciencia, por tus sabios consejos y tu persistencia; ya que sin tu guía no hubiera sido posible este reto. Te quiero.

A MI MADRE, María del Socorro Artigas Duplan.

Con amor, respeto e infinito agradecimiento, por haberme dado el regalo más grande, la vida, así como las herramientas para luchar con dignidad y honestidad, por el orgullo que tengo de ser tu hijo. Te quiero.

A MIS HIJOS, María Fernanda y Vangelis.

Por ser mí motivo, mi orgullo e inspiración. ¡Los amo, nunca lo olviden!

A MI HERMANO, Arturo Adolfo García Artigas.

Gracias por ayudarme a lograr una meta más en mi vida. Te quiero.

A MI COMPAÑERA, Vania López Guerrero.

Gracias por alentarme día a día y ser y estar para mí. Te amo.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

Por haberme brindado sus aulas para mi formación, con las herramientas necesarias para mi vida profesional.

**AL DIRECTOR DEL
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO, DE LA
FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE MÉXICO,
DR. PORFIRIO MARQUET
GUERRERO.** Por su apoyo y participación.

A TODOS MIS PROFESORES. Quienes siempre compartieron de manera generosa sus conocimientos y sus experiencias buscando lograr mejores alumnos y excelentes ciudadanos.

**A MI ASESOR, LIC. ENRIQUE LARIOS
DÍAZ.**

Quien no conforme con compartirme sus conocimientos, me dedico tiempo para la cristalización del presente trabajo, agradeciendo en gran medida el esfuerzo de apoyarme para consolidar este proyecto y brindarme su confianza.

**AL MAESTRO MANUEL GUTIÉRREZ
NATIVIDAD.**

Por su gran cualidad analítica y sus siempre acertados comentarios y correcciones al presente proyecto. Gracias.

“LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DEL DISTRITO FEDERAL”

INTRODUCCIÓN.....	Pág. 1
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Trabajo.....	5
2. Trabajador.....	11
3. El Trabajador al servicio del Estado.....	15
4. El Estado.	17
5. El Trabajador por honorarios.....	21
6. El Trabajador a lista de raya.....	23
7. El Trabajador de confianza.....	27
8. El Trabajador a destajo.....	30
9. El Estado y su relación laboral.....	32
10. Aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.....	38
11. Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.....	44
12. La Costumbre como fuente supletoria.....	46
13. Las Condiciones de Trabajo.....	49

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

1. El constituyente de 1917.....	52
2. El artículo 123 Constitucional	56
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	64
4. El Estatuto de los Trabajadores al servicio del Estado de 1937.....	65
5. Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado de 1963....	69
6. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	73

7. El Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	77
8. Reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en 1980.....	82
9. Crítica a los criterios políticos.	84

CAPÍTULO III

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

1. Organización Clasista.....	90
2. Integrantes del sindicato.	92
3. La representación.	94
4. Las categorías.	95
5. Las obligaciones.....	97
6. Las condiciones de admisión y permanencia.	103
7. Los órganos representativos y comisiones del sindicato.	106
8. Las Asambleas ordinarias y extraordinarias.....	106
9. El Comité Central Ejecutivo.....	109
10. El Secretario General.....	111
11. Participación del Sindicato para la Designación de Trabajadores.....	112
12. La Comisión Mixta de Escalafón.	112

CAPÍTULO IV

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA EN EL DISTRITO FEDERAL

1. Nombramiento.	118
2. Requisitos del nombramiento conforme a la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia.....	120
3. Jornada de Trabajo.....	123

4. Retribución del Trabajo.	126
5. Derecho de Huelga.	129
6. Aguinaldo.	137
7. Vacaciones.	137
8. Bonos y Compensaciones.	138
9. Permanencia.	140
10. Las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	140
11. Observaciones y comentarios de las Condiciones de Trabajo vigentes para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007.	145
CONCLUSIONES	165
BIBLIOGRAFÍA	170

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis que se somete a su consideración, tiene como propósito resaltar lo inequitativo y desigual de las condiciones de trabajo existentes en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, aclarando que esto, no es una denuncia, sino una forma de señalar como se mejorarían dichas condiciones para beneficio de los muchos trabajadores y trabajadoras que a pesar de las conquistas laborales aún se les sigue negando su derecho de huelga.

En base a lo anterior, se considera que las relaciones de trabajo y condiciones de trabajo deben ser las más justas posibles entre el Tribunal Superior de Justicia y sus trabajadores para que se puedan equiparar o asemejar a las condiciones laborales del apartado "A".

El trabajo para su exposición y estudio lo dividimos en cuatro capítulos. En el capítulo primero, para estar familiarizados con el tema, se habla de los conceptos que tienen estrecha relación con nuestro trabajo, dando la definición de trabajo, trabajador, trabajador al Servicio del Estado, es decir, los distintos trabajadores que utiliza o puede emplear el Tribunal Superior de Justicia. Asimismo, se analiza la relación de trabajo existente entre el Estado y sus trabajadores para determinar la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo y cómo se aplica la costumbre.

Los antecedentes se analizan en el capítulo segundo para ver si hemos avanzado o retrocedido en este aspecto, desde el Constituyente de 1917, el artículo 123, la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Estatuto de los Trabajadores de 1937, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1962, la Ley Federal del Trabajo de 1970. Asimismo, se analiza la operancia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los

Trabajadores al Servicio del Estado, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 haciendo una crítica a los criterios políticos al respecto.

Lo relacionado al Sindicato de Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se expone en el capítulo tercero donde analizamos su organización, integración, representación, categorías, obligaciones, admisión, permanencia, los órganos de representación, comisiones del sindicato y en general todo lo relacionado a esta institución para ver si sus formas de actuar son de defensa al trabajador o se cargan más a la defensa del Tribunal.

Finalmente, en el capítulo cuarto analizamos todo lo relacionado a las condiciones de trabajo de los Trabajadores al Servicio del Tribunal Superior de Justicia en el Distrito Federal, para evidenciar sus anomalías y sobre todo cómo se pueden mejorar tales disposiciones, enmarcándolas siempre dentro del Estado de derecho que vivimos y aplicando los principios generales del derecho del trabajo como son igualdad, equidad y de justicia social para que también disfruten de las conquistas laborales de los trabajadores que dejaron su vida por este fin.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Para iniciar este capítulo, podemos decir que dentro de una sociedad cualquiera, los actos de los hombres se ven orientados o sujetos a reglas de conducta que se imponen con menor o mayor fuerza. La diferencia entre el bien y el mal conduce a establecer normas de vida que aceptan el buen obrar o condenan las acciones nocivas. La norma de conducta va dirigida a la conciencia de cada uno y aún cuando puede abarcar relaciones entre dos o más hombres, el cumplimiento o la desobediencia de dicha norma se encuentra en el fondo de nosotros mismos. En otras palabras: la norma, que conocemos como norma ética, requiere la plena voluntad del sujeto para acatarla, pues de no existir aún cuando se diera la apariencia de una conducta moral, en la realidad no se habría satisfecho la exigencia básica de la norma ética. El niño que no da limosna sino inducido por su padre, no ejecuta ningún acto moral ni inmoral. Ahora bien, la infracción de estas normas puede producir, en lo íntimo, un remordimiento y en el exterior la reprobación de quienes se enteren de aquélla, pero eso es todo.

Hay otras normas que también se dirigen a la conducta y que regulan necesidades de convivencia agradable entre los hombres. Son las llamadas normas de urbanidad, que indican la forma adecuada de conducirse, de vestir, de comer o de saludar; el distinto trato para el hombre o para la mujer, para un niño o para un anciano, etc. La infracción de estas normas puede provocar el ridículo del infractor o la desaprobación de la sociedad, que para sancionar, recurre en ocasiones a fórmulas como invitar al individuo de que se trate a que abandone el lugar en donde está exhibiendo su mala educación; pero también en este caso la reacción social no tiene mayores alcances.

En cambio, hay otras normas que no solamente hacen agradable el convivir humano, sino que son indispensables para que exista una sociedad

organizada, normas que obligan a cumplir los deberes y prohíben lesionar el derecho de los demás. La infracción de este tipo de normas provoca una reacción tan intensa, que una autoridad superior debe intervenir para coaccionar al infractor y obligarlo al cumplimiento de su deber o sancionarlo por la falta cometida. Estas son las normas jurídicas que nos rodean como el aire que respiramos; pero que a fuerza de contemplarlas todos los días, nos hemos habituado a ellas y sólo en casos muy especiales advertimos su presencia. El acto del papelerero que nos vende el periódico y a quien pagamos su importe, la circulación de vehículos por las calles, las relaciones familiares desde que inicia su advenimiento el vástago futuro hasta mucho después de su muerte, son todos momentos de la vida regulados estrechamente por la norma jurídica. Esta norma general es la forma en que se objetiviza el Derecho y según las normas especiales objeto de su contenido, toma los nombres de Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Mercantil, Derecho Marítimo, etc.

Todos hemos visto esos troncos seculares y enormes de árboles frondosos que se han desarrollado al través de los siglos. Del tronco han ido surgiendo una serie de ramas que van a ser otras tantas partes para constituir el todo. En cada rama circula la misma savia que se ha extraído desde las raíces y la configuración especial que toma cada rama es lo único que le es propio.

Lo mismo ocurre tratándose del Derecho, tronco secular gigantesco que ampara la esencia de nuestra vida social. Al principio, fue un débil tallo, pero poco a poco, exigencias de la vida dieron lugar al nacimiento de ramas que se extendieron abarcando espacios cada vez mayores. Los principios básicos del derecho son la savia de ese tronco secular y, en consecuencia, los debemos encontrar invariablemente en cada una de las ramas de ese árbol esplendoroso. Podrá haber variantes adecuadas a la

especialidad de que se trate; pero los principios fundamentales no podrán ser alterados.

“Indudablemente que el Derecho del Trabajo es una de las últimas ramas que han brotado del árbol que contemplamos. Si ella pretende ser efectivamente, como creemos que lo es, una rama de la ciencia jurídica, deberá estar nutrida por los principios generales del derecho, ya que, de lo contrario, no podría recibir ese título y esta apreciación, que parece tan obvia, es necesario formularla ante las acometidas que sufre el Derecho Laboral, al que se pretende atribuir, como ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica.”¹

A este respecto, podemos decir que, habiendo nacido el derecho del trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social.

Por lo anterior, será necesario precisar los siguientes conceptos:

1. Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. “Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.”² Otros encuentran su raíz “en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1995. p. 13.

² MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Cuarta edición, Esfinge, México, 2001. p. 280.

laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.”³

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.”⁴

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que “el trabajo, es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta manera, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.”⁵

Al trabajo se le puede conceptualizar según el punto de vista de su análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

Para el Jurista Miguel Borrell Navarro, el trabajo “constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere no sólo al trabajo, sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, porque lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridad para su salud y vida además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia.”⁶

³ Ibidem. p. 281.

⁴ Diccionario de la Real Academia Española. Octava edición, Grolier, México, 2002. p. 391.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2001. p. 3112.

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición, Sista, México, 2006. p. 621.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º segundo párrafo, establece que: “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Para Mario de la Cueva, se entiende por trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio.”⁷

Es decir hace suya la concepción de la nueva Ley del Trabajo y agrega: “En conclusión sus alas sobre todo trabajo humano que se preste a otro en relación de la subordinación”

De lo anterior se desprende: a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana; es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. “Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.”⁸

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima Segunda edición, Porrúa, México, 2009. p. 102.

⁸ UNAM. Instituto de Investigaciones jurídicas. T. P-Z. Op. cit. p. 3113.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento, “cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan, mediante el sudor de su rostro.”⁹

En la época antigua se miró al trabajo con desdén; “fue objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos; era el fiel reflejo del pensamiento dominante; consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.”¹⁰

Durante el régimen corporativo, en la edad media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

“El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.”¹¹

Por su parte, Carlos Marx “equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía,

⁹ Sagrada Biblia. Antiguo Testamento. Génesis III. Vigésima segunda edición, Cristiana, México, 1992. p. p. 17 y 19.

¹⁰ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. P-Z. Op. cit. p. 3114.

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 63.

como el azúcar. A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza.”¹²

Para este autor el trabajo enajena al hombre; este no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el hombre mismo.

En la Declarativa de Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.”¹³ Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3º, consagra este mismo principio, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano: tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

¹² MARX, Karl. Diccionario de la Filosofía. Sexta edición. Fondo de Cultura Económica, México, 1987. p. 301.

¹³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición, Porrúa, México, 2000. p. 19.

El trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, ya que le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un fin, no como un medio, ni como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre con su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, mucho más importante que las herramientas y que las máquinas y que éstas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.

El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode, siendo lícitos.”

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos: cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode,

esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte, el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intactos; patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trascender.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que el trabajo es un privilegio del hombre donde se debe respetar la dignidad y libertad de este para satisfacer sus más elementales necesidades y el hombre debe responder siendo más productivo y dedicado a su actividad.

2. Trabajador

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, trabajador “es aquél que trabaja, o que es muy aplicado al trabajo y lo utiliza como sinónimo de obrero y jornalero.”¹⁴

Nosotros, al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbina, “todo el mundo es trabajador.”¹⁵ Para Mario de la Cueva, “trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.”¹⁶

¹⁴ Diccionario de la Lengua Española. Segunda edición, Milenio, México, 2003. p. 3105.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 277.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 152.

Néstor de Buen no nos da ningún concepto de trabajador, únicamente dice “que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de personal moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.”¹⁷

Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos da el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, el cual previene que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Los elementos que podemos desprender de este precepto son: Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo; entiéndase por facultad de mando, como el derecho del patrón a señalar al trabajador sobre la actividad, es decir, la materia del trabajador, condiciones y lugar durante el tiempo a que se refiere la jornada del trabajo. (Después de la jornada de trabajo no se le puede ordenar que realice actividades al trabajador relacionadas con el desempeño de labores relativas al mismo).

La dirección y la dependencia a que se refería la Ley de 1931 sólo son sintomáticas de la relación de trabajo, pues esta puede darse sin aquellos¹⁸. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica y otros más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinceava edición, Porrúa, México, 2008. p. 415.

¹⁸ Diario Oficial de La Federación del 28 d agosto de 1931, Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, disco compacto, primera versión, 2000.

El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, tiene la característica de trabajador.

El artículo 3º de la Ley de 1931 determinaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto, a nuestro entender, fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso porque afirmaba, que trabajador era toda persona y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre será una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más materia que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Por lo demás, el término “empleado” se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término de “trabajador”.

Con la nueva Ley, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado. El trabajador de temporada es aquél que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra o pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado eventual no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

“A los policías bancarios no se les considera como trabajadores en virtud de que sus nombramientos son expedidos por una autoridad; sin embargo, si se utiliza a un policía de esta clase como chofer, puede tener el carácter de trabajador por este concepto y seguir siendo además policía bancario.”¹⁹

Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones.

Por otra parte, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con sede en la ciudad de México, “resolvió en el Amparo RT16/77 promovido por la Lotería Nacional en revisión, en el sentido de que los billeteros no tienen el carácter de trabajadores, en virtud de que no desempeñan un trabajo personal subordinado.”²⁰

¹⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 2002. p. 715.

²⁰ Semanario Judicial de la Federación. Vol. II. T. IV. Cuarta Sala, Marzo-Abril, México, 1990. p. 1289.

En el caso de las personas que se encuentren en período de capacitación, para que pueda considerárseles como trabajadores, se requiere que su actividad beneficie o sea lucrativa para el patrón o la empresa, pues en caso contrario, no se puede estimar que se dé la relación de trabajo. Así, si una persona está siendo capacitada, pero no es productiva para la empresa, no tiene el carácter de trabajador.

3. Trabajador al servicio del Estado

Para ser Trabajador al servicio del Estado según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “se requiere como condición específica que se le haya expedido nombramiento o que figure en la lista de raya de trabajadores temporales; por ende, no puede darse el caso de que se presuma la existencia de relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio, puesto que no es aplicable, en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”²¹

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, la edad para el trabajador burocrático es igual a la que exige la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores en general, es decir, tener sólo 16 años cumplidos, los que también tienen capacidad legal para ejercitar todas las acciones derivadas de la Ley.

Para el pago de sueldos y demás prestaciones a los trabajadores al servicio del Estado la ley señala el plazo de 15 días.

²¹ Ibidem. p. 1290.

Por decretos publicados en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1975 y el 23 de octubre de 1978, “los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, por concepto de aguinaldo anual, tienen derecho al pago del importe de cuarenta días de salario, por lo menos, que se les paga en dos partes, un cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento antes del quince de enero de acuerdo con lo establecido en el artículo 42-Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”²²

Resalta lo dispuesto en esta legislación en lo referente a la formulación y actualización de los catálogos de puestos, los que deberán formularse entre los titulares o sus representantes y los representantes de los sindicatos respectivos.

En cuanto a las jornadas de trabajo se reconocen y regulan en forma análoga a la establecida en la Ley Federal del Trabajo, es decir, jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, estableciéndose también la posibilidad de trabajar horas extraordinarias, las que no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana y que se pagarán por el cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Asimismo, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establecen similares medidas de protección y defensa al salario de los burócratas que las reconocidas por la Ley Laboral para los trabajadores en general; debiendo disfrutar de un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce íntegro de salario y con respecto a vacaciones, cuando tengan más de seis meses de servicios, gozarán de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno.

²² BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 367.

4. El Estado

En su acepción gramatical amplia Estado equivale a manera de ser o de estar las cosas; es lo distinto del cambio. “En ciencia política, el Estado también expresa una situación, algo que permanece dentro del cambio: la manera de ser o de estar políticamente. En un sentido amplio, Estado es la manera de ser o de estar construida políticamente una comunidad humana.”²³ Pero si examinamos la sociedad humana, encontramos que dentro del Estado existen otros grupos sociales; que el hombre se relaciona con sus semejantes en asociaciones de distinto orden: la familia, la iglesia, la corporación, las sociedades civiles y mercantiles. Todas estas instituciones son grupos de hombres asociados. Pero vemos que el hombre, además de asociarse en estas instituciones, de tener relaciones con sus semejantes en vista de un fin específico, forma parte a la vez de muy diversas agrupaciones, de constituir una familia puede ser socio de una empresa mercantil y miembro de sociedades deportivas, culturales, de sindicatos, universidades, etc. Y también, en vista de otro fin específico, se asocia con sus semejantes de una manera más amplia y constituye el grupo social que llamamos Estado. Este tiene funciones y naturaleza distintas de las de los otros grupos. Para formar esta asociación humana más amplia, las relaciones que tienen entre sí los hombres son de otra índole: relaciones políticas. Entonces, examinando ese ingrediente que existe en la base de la sociedad humana en una forma amplia para constituir el Estado, vemos que el objeto propio de la Teoría del Estado será precisamente desentrañar la esencia de esa relación unitiva; la esencia de la política como ingrediente peculiar del Estado, que lo distingue de las demás agrupaciones humanas y le da carácter propio. Pero en un sentido vulgar, no científico, se dan dos amplias acepciones al Estado; “por una parte, se le

²³ ARNAIZ AMIGO, Aurora. El Estado. Cuarta edición, Porrúa, México, 1996. p. 12.

considera como una estructura social y se refiere a conceptos parciales, a ficciones, tales como el pueblo. En segundo término, el segundo sentido amplio y vulgar del Estado es referirlo al fenómeno de poder del Estado sobre la sociedad y se hace referencia al Gobierno.”²⁴ Estos dos sentidos amplios, no científicos, los resumimos en estas corrientes: el Estado entendido como estructura social y confundido con el pueblo y el Estado como poder, entendiendo entonces a este como la autoridad que tiene el poder en sus manos y confundiéndolo con algunas de sus manifestaciones como son el gobierno o el ejército.

De acuerdo con Jellinek, para obtener el concepto social del Estado necesitamos en primer término, “estudiar los hechos que se encuentran en la base del mismo. Hemos visto que en la base del Estado se encuentra una serie de hechos sociales, una serie de relaciones humanas. En último análisis, estas relaciones son actos del hombre, condicionados por el contenido psíquico, propio de la naturaleza anímica de los seres humanos. El Estado es, por consiguiente, una creación humana; consiste en relaciones de voluntad de una variedad de hombres. En la base del Estado encontramos hombres que mandan y hombres que obedecen y que, además de estas relaciones de dominio, también tienen entre sí relaciones de igualdad.”²⁵

En segundo término, si analizamos este sustrato del Estado vemos que los hombres que se relacionan entre sí, para formarlo, se encuentran viviendo en un territorio, el territorio del Estado; pero este territorio tiene tal sentido de territorio del Estado cuando lo relacionamos con los hombres que lo habitan. Considerado en sí mismo, el territorio del Estado

²⁴ PORRÚA PÉREZ, Francisco. Teoría del Estado. Vigésima séptima edición, Porrúa, México, 2000. p. p. 193 y 194.

²⁵ Ibidem. p. 194.

no es sino una parte de la superficie de la tierra, espacio aéreo y marítimo como bien señala nuestra Constitución en su artículo 27 que al calce dice:

Artículo 27. “La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional, corresponden originariamente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo la propiedad privada.”

“Las expropiaciones sólo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización.”

“La Nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana. En consecuencia, se dictarán las medidas necesarias para ordenar los asentamientos humanos y establecer adecuadas provisiones, usos, reservas y destinos de tierras, aguas y bosques, a efecto de ejecutar obras públicas y de planear y regular la fundación, conservación, mejoramiento y crecimiento de los centros de población; para preservar y restaurar el equilibrio ecológico; para el fraccionamiento de los latifundios; para disponer, en los términos de la ley reglamentaria, la organización y explotación colectiva de los ejidos y comunidades; para el desarrollo de la pequeña propiedad rural; para el fomento de la agricultura, de la ganadería, de la silvicultura y de las demás actividades económicas en el medio rural y para evitar la destrucción de los elementos naturales y los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la sociedad.”

“Corresponde a la Nación el dominio directo de todos los recursos naturales de la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas; de todos los minerales o substancias que en vetas, mantos, masas o yacimientos, constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta de los componentes de los terrenos, tales como los minerales de los que se extraigan metales y metaloides utilizados en la industria; los yacimientos de piedras preciosas, de sal de gema y las salinas formadas directamente por las aguas marinas; los productos derivados de la descomposición de las rocas, cuando su explotación necesite trabajos subterráneos; los yacimientos minerales u orgánicos de materias susceptibles de ser utilizadas como fertilizantes; los combustibles minerales sólidos; el petróleo y todos los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos; y el espacio situado sobre el territorio nacional, en la extensión y términos que fije el derecho internacional.”

“Son propiedad de la Nación las aguas de los mares territoriales en la extensión y términos que fije el Derecho Internacional; las aguas marinas interiores; las de las lagunas y esteros que se comuniquen permanente o intermitentemente con el mar; las de los lagos interiores de formación natural que estén ligados directamente a corrientes constantes; las de los ríos y sus afluentes directos e indirectos, desde el punto del cauce en que se inicien las primeras aguas permanentes, intermitentes o torrenciales, hasta su desembocadura en el mar, lagos, lagunas o esteros de propiedad nacional; las de las corrientes constantes o intermitentes y sus afluentes directos o indirectos, cuando el cauce de aquellas en toda su extensión o en parte de ellas, sirva de límite al territorio nacional o a dos entidades federativas, o cuando pase de una entidad federativa a otra o cruce la línea divisoria de la República; las de los lagos, lagunas o esteros cuyos vasos, zonas o riberas, estén cruzadas por líneas divisorias de dos o más entidades o entre la República y un país vecino, o cuando el límite de las riberas sirva de lindero entre dos entidades federativas o a la República con un país vecino; las de los manantiales que broten en las playas, zonas marítimas, cauces, vasos o riberas de los lagos, lagunas o esteros de propiedad nacional y las que se extraigan de las minas; y los cauces, lechos o riberas de los lagos y corrientes interiores en la extensión que fija la ley. Las aguas del subsuelo pueden ser libremente alumbradas mediante obras artificiales y apropiarse por el dueño del terreno, pero cuando lo exija el interés público o se afecten otros aprovechamientos; el Ejecutivo Federal podrá reglamentar su extracción y utilización y aún establecer zonas vedadas, al igual que para las demás aguas de propiedad nacional. Cualesquiera otras aguas no incluidas en la enumeración anterior, se considerarán como parte integrante de la propiedad de los terrenos por los que corran o en los que se encuentren sus depósitos, pero si se localizaren en dos o más predios, el aprovechamiento de estas aguas se considerará de utilidad pública y quedará sujeto a las disposiciones que dicten los Estados.”

Según Posada, “ni el ideal abstracto ni el empírico histórico deben tomarse como conceptos absolutos para elaborar el concepto del Estado y él busca una teoría inmediata, elaborando su propia doctrina, armonizando lo real con lo racional y entonces dice que lo ideal debe ser una expresión racional de lo real.”²⁶ Debemos contrastar los datos de la realidad con las construcciones mentales, con el razonamiento, para así poder elaborar un concepto válido del Estado. El concepto del Estado deberá comprender, no lo que haya sido el Estado, sino lo que es, mediante la interpretación racional de los datos reales. El concepto del Estado no es completo si no lo referimos al aspecto jurídico. El Estado se autolimita sometándose al orden jurídico que lo estructura y da forma a su actividad. El Estado es sujeto de derechos y deberes, es persona jurídica y en este sentido es también una corporación ordenada jurídicamente. El sustrato de esa corporación lo forman los hombres que constituyen una unidad de asociación, unidad que persiguen los mismos fines y que perdure como unidad a influjo o por efecto del poder que se forma dentro de la misma. Esta personalidad jurídica del Estado no es una ficción, es un hecho que consiste en el que el ordenamiento jurídico le atribuye derechos y deberes; derechos y deberes que crean en el hombre la personalidad jurídica y en los entes colectivos la personalidad moral.

Como concepto jurídico define Jellinek al Estado “como la corporación formada por un pueblo, dotada de un poder de mando originario y asentada en un determinado territorio; o en forma más resumida, la corporación territorial dotada de un poder de mando originario.”²⁷

Siguiendo el método propuesto por Posada, esto es basándonos en los datos que nos proporciona la observación de la realidad pretérita y

²⁶ HELLER, Hermann. La Soberanía. Tercera edición, Traducción de Mario de la Cueva. Fondo de Cultura Económica, México, 1989. p. 27.

²⁷ PORRÚA PÉREZ, Francisco. Op. cit. p. 194.

contemporánea y contrastando esos datos con las elaboraciones de nuestro raciocinio hemos logrado descubrir los componentes que integran el concepto del Estado.

Esa construcción analítica tiene fines didácticos. En la realidad el Estado presenta una unidad indisoluble, no es una coincidencia de las partes que lo componen, su vida es el resultado de una unión de esas notas que integran su concepto.

La doctrina política ha llamado a esas notas del concepto del Estado, elementos y si bien no todos los pensadores contemporáneos están de acuerdo con esa denominación, por razones pedagógicas es conveniente así conservarlo.

La enumeración de esas notas o elementos del Estado, en forma coordinada, nos proporciona la expresión de la definición analítica del concepto del Estado, en la forma siguiente: El Estado es una sociedad humana, asentada de manera permanente en el territorio que le corresponde, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener el bien público temporal de sus componentes.

5. Trabajador por honorarios

Con respecto a los profesionistas que son contratados por las empresas mediante contratos denominados de prestación de servicios profesionales y se les paga por honorarios, podemos afirmar que para la Suprema Corte de Justicia, si un profesionista adquiere la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales, aunque se retribuyan dichos servicios con una iguala u honorarios mensuales, “esa relación es de naturaleza laboral, ya que independientemente de la intensidad, calidad y lugar de trabajo

desarrollado por el profesional, este adquiere el carácter de asalariado, debiendo recibir toda la protección que para esto señala la Ley Federal de Trabajo.”²⁸

Dentro de nuestra vida actual, muchos profesionales ofrecen sus servicios al público en despachos que tienen instalados para ese objeto.

Lo mismo se trata de especialistas en la rama del derecho, como en la ingeniería, la medicina, como en la planeación y organización de empresas otras muchísimas actividades.

Toda industria tiene derecho de recurrir a esos profesionales para contratar sus servicios. El profesional es el jefe de su propio despacho y lo dirige como mejor le parece. Redacta sus escritos judiciales, dibuja los planos o hace los cálculos respectivos, estudia radiografías o análisis cuando le parece mejor hacerla, poniendo en práctica la técnica que aprendió. En estos casos no puede hablarse de una relación de trabajo con respecto a sus clientes. No existe la subordinación jurídica entre el profesional y quienes solicitan sus servicios pero puede ocurrir y de hecho ocurre en muchísimos casos que un patrón contrate los servicios de un profesional para que se los preste en tiempo fijo y mediante salario convenido. Entonces, la actividad del profesional queda subordinada jurídicamente al patrón, quien puede disponer de ella y darle instrucciones en la ejecución del trabajo, aunque se entiende, desde luego, que a medida que es mayor la especialidad técnica es menor la intervención del patrón.

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a raíz de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo consideró como asalariado al

²⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 68.

trabajador manual y no al intelectual.”²⁹ Posteriormente ha cambiado su postura radicalmente para reconocer, como lo ha venido haciendo hasta ahora, que sí es factible la existencia del contrato individual de trabajo con los profesionales, en los términos que antes dejamos apuntados.

En forma simbólica y tratándose de profesionales independientes, se habla de sindicatos de médicos, de abogados, etc., pero no lo son, pues, el sindicato solo se integra con trabajadores o patrones y trabajadores no pueden serlo quienes no laboran subordinados a un patrón, sino ejerciendo su profesión en despachos abiertos al público. Podrán ser patrones de sus secretarías y demás empleados, pero no es con esta característica de patrones como se organizan esas asociaciones.

6. Trabajador a lista de raya

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato escrito, en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la ley, el contrato colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servicios públicos, ya que estos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

²⁹ GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 65.

Aunque nuestra legislación del trabajo reconoce y protege la relación de trabajo es siempre aconsejable la celebración del Contrato Individual del Trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales que con frecuencia se producen por la ausencia de este contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara la voluntad de las partes en relación con las condiciones del trabajo contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución de la República y en la Ley que solo fijan los mínimos laborales, incluso pueden consignarse en los contratos individuales, prestaciones superiores a las señaladas en los Contratos Colectivos de Trabajo que tienden siempre a superar las condiciones de trabajo y mínimos legales y constitucionales.

Como ya expresamos se lleva implícita la presunción *juris tantum* de que existe el contrato y la carga en contra de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, “cuando se niega por el patrón la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que los servicios que le prestó el trabajador eran profesionales y por tanto no le alcanzan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como esto contiene una afirmación, al patrón le corresponde tal probanza,”³⁰ y si no lo hace, se considerará que la relación de trabajo es de naturaleza laboral.

Los trabajadores de confianza de la Administración Pública Federal y del Gobierno del Distrito Federal, es evidente que constituyen una clase de trabajadores verdaderamente curiosa, pues a dichos trabajadores no se les aplica la Ley Federal del Trabajo por estar incluidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional y tampoco se les aplica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por disposición expresa de su artículo 8º, salvo exclusivamente para la protección de su salario y los beneficios de la seguridad social, lo cual resulta jurídicamente inexplicable; ya que los

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 148.

trabajadores de confianza, también se encuentran incluidos en los beneficios que para los trabajadores en general señala la Carta Magna y además, deben merecer también en el desempeño de sus funciones la misma protección legal que disfrutaban los miembros del Ejército, Armada y Servicio Exterior Mexicano.

Además de las importantes y necesarias reformas de fondo que requiere la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la terminología múltiple, irregular y diversa que en forma anárquica e innecesaria emplea nuestra legislación burocrática y sus disposiciones conexas, como por ejemplo: categoría, plaza, cargo, adscripción, grupo, subgrupo, clase, subclase, comisión, mérito, demérito, bonos, premios, estímulos, recompensas, puesto, grado, empleo, trabajador de planta, de base, de confianza, con nombramiento, sin nombramiento, en lista de raya, inamovible, por tiempo fijo, por obra determinada, alto funcionario, especialista, obrero, temporal, eventual, numerario, supernumerario, interino, coordinador, supervisor, suplente, provisional, transitorio, etc., infinito laberinto en el que a veces se utilicen, como similares, vocablos que no lo son, causando verdaderas marañas de conjunción semántica, técnica y jurídica que dificulta su correcta precisión y aplicación, hace imperioso replantearnos la necesidad de su cabal y justa revisión, a fin de ordenar, simplificar y clarificar la diversidad inmensa y confusa de los vocablos que utiliza.

También la Corte tiene establecido que la prueba de inspección es la idónea para demostrar el pago de prestaciones laborales al declarar que la prueba testimonial, por su propia naturaleza, no puede ser apta para justificar el pago de prestaciones laborales tales como importe de vacaciones, séptimos días, de descanso obligatorio y otras, pues es increíble que cada vez que efectúa uno de estos pagos, los testigos se encuentran reunidos accidentalmente en el lugar en que habitualmente se

hacen los pagos referidos. Así pues, la prueba idónea por excelencia para demostrar el pago de las prestaciones laborales es la de Inspección Ocular en las nóminas o listas de raya de la negociación, ya que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, todo comerciante o industrial para los efectos del impuesto relativo, tienen obligación de llevar una relación de su personal, con los pagos correspondientes a toda prestación derivada del respectivo contrato de trabajo; sin que lo anterior quiera decir que la prueba al respecto deba quedar limitada a la inspección indicada, toda vez que también son aptas para justificar los extremos expresados, la confesional y la documental privada.

En cualquier controversia laboral, la probanza de la cuantía del salario y de su pago según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “corresponde al patrón, pues considera ese alto organismo judicial, que este es quien tiene los elementos probatorios necesarios para ello, como recibos, nóminas, lista de raya y demás documentos y constancias que tiene la obligación de conservar.”³¹

En cuanto a la determinación o señalamiento de la cuantía del salario en el juicio o contienda laboral se tiene establecido jurisprudencialmente, que aunque el trabajador en su demanda no señale el salario que percibe, no por ello debe absolverse al patrón o sobreseerse el juicio, sino que deben las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esos casos, tomar en cuenta el salario mínimo general o profesional o el señalado en los Contratos Colectivos de Trabajo.

En términos generales, podemos decir que el trabajador a lista de raya, es el que aparece de manera informal en estas listas ya sea por ser eventual o temporal o porque todavía no se le considera de base.

³¹ Semanario Judicial de la Federación. Op. cit. p. 1293.

7. Trabajador de confianza

El término trabajador de confianza fue utilizado por primera vez en un proyecto sobre jornada de trabajo, presentada en la Confederación de la Organización Internacional de Trabajo, celebrada en la Ciudad de Washington en el año de 1919. Dicho término fue adoptado posteriormente por la legislación de Bélgica incluyendo la nuestra en sus artículos 9 y 182 a 186.

Antes de fijar el concepto del término “empleado de confianza” diríamos que estas categorías no son creaciones arbitrarias de las legislaciones, sino consecuencia natural de la realidad del trabajo dentro de la empresa. Para hacer más clara esta afirmación, adoptamos como nuestro lo señalado por Ludovico Barassi: “La categoría representa al estado jurídico del trabajador, el complejo de derechos y deberes que le corresponden. Este varía precisamente según la naturaleza del trabajo y el grado de destreza del trabajo prestado, o sea, según la categoría que como consecuencia se atribuye al trabajador.”³²

Además, conforme la industria mecanizada crece en importancia, surgen mayores dificultades al patrón para realizar personalmente todas las labores propias de su clase, por lo que se ve en la necesidad de auxiliarse para ello, de algunos trabajadores de absoluta confianza para colaborar con él en las labores de interés para la buena marcha de la empresa. A estos trabajadores se les ha dado el nombre de empleados de confianza. Pero aparte de esta justificación práctica, existe otra de carácter jurídico en la consideración de que si el patrón es el propietario del capital industrial, es justo que la ley le conceda las garantías necesarias para que

³² Cit. Por CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición, Pac., México, 1991. p. 87.

obtenga en la mejor forma los productos de su inversión, permitiéndole a este respecto, nombrar libremente a las personas de su confianza para confiarles plenamente sus intereses.

Con base en todo lo expuesto anteriormente y a fin de presentar nuestro concepto de empleado de confianza, dejaremos asentado en primer término que el empleado no es sino un trabajador dentro de la empresa, en segundo término diremos que la palabra confianza tiene en nuestro lenguaje el sentido de encargar, recomendar, poner algo al cuidado de alguien, de donde se puede concluir que tener confianza en una persona equivale a hacerle partícipe de los secretos e intereses de uno mismo, llegando a tal grado esta asimilación entre los sujetos de la relación de confianza, que no en pocas ocasiones, el que ha sido incluido en la confianza, viene a sustituir al que la ha otorgado en sus funciones propias.

La Suprema Corte de Justicia por su parte al delimitar este término nos dice: “Confiar, significa entregar a una persona alguna cosa, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directas o administrativas en nombre del patrono y que, por su carácter legal, sustituya a este, a quien representa.”³³ Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo, que engendre necesariamente en el ánimo del otro, la idea de confiar, siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esa confianza en determinada persona. Ahora bien, de igual modo que aquella se adquiere, puede perderse, debido a la realización de actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en quien se depositó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal.

³³ Anales de Jurisprudencia. T. V. Cuarta Sala, Tercera edición, Tribunal Superior de Justicia. Junio-Julio, México, 1994. p. 1308.

Resumiendo dichos criterios, bien podemos decir que “empleado de confianza” es el trabajador que ejecuta actividades especiales en una empresa para las que son necesarias la confianza del patrón.

Esto es, la categoría de empleado de confianza, constituye un estado personal en el que intervienen diversos factores que conforman fundamentalmente la confianza requerida para desempeñar un empleo de esta naturaleza.

En cierta forma podemos aplicar a esto lo señalado por Barassi, al tratar sobre la categoría o especialidad del trabajo cuando nos dice que esta “constituye un estado personal (status personae) en el sentido técnico, como quien dice una calidad de la persona del trabajador.”³⁴ Es un estado profesional que tiene la importancia de los estados personales, como que es un modo de ser de la persona que aquí es tomada en consideración relativamente al ejercicio de su actividad, normalmente profesional, de la que depende una cantidad de relaciones jurídicas.

Si bien es cierto, que esta afirmación atiende al aspecto técnico de una empresa, no por ello puede decirse que la misma no puede ser aplicada al aspecto humano de un trabajador como lo es el que incluye ciertos factores que conforman la idea de confianza que incluye en la designación de un puesto de tal naturaleza.

Por otra parte, nuestra ley no señala el concepto de empleado de confianza por lo que consideramos necesario interpretar, lo que quiere decir cuando usa esta expresión en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinceava edición, Porrúa, México, 2008. p. 197.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto.

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

El puesto de “empleado de confianza”, como ya dijimos, no fue creación arbitraria del legislador sino producto natural de las necesidades de la empresa. Primero se vio la necesidad de que el patrón pudiera depositar en algunos de sus trabajadores, la responsabilidad de ciertas labores y la conveniencia de que se reconociera al patrón, el derecho de hacer tales nombramientos en personas que gozaran de su absoluta confianza, de donde se originó propiamente, el término de empleado de confianza.

Como conclusión de este inciso y con base en lo expuesto en el mismo, bien podemos decir que son empleados de confianza aquellas personas que desarrollan sus funciones dentro de las atribuciones que son propias del patrón y que atienden al progreso y salvaguarda de los intereses de la empresa.

8. Trabajador a destajo

De manera general, podemos decir que el trabajador a destajo es aquél al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

El término destajo nos indica “las condiciones con que se ha de hacer una cosa, obra u ocupación que se ajusta por un tanto alzado, a diferencia

de la que se hace a jornal.”³⁵ En el lenguaje común suele utilizarse el modo adverbial a destajo, aplicado a un sistema de trabajo. Se dice cuando un operario desempeña una labor que se paga en relación a las unidades de obra ejecutada.

Al parecer son sinónimos la obra a destajo y la obra a precio alzado, pero cabe una distinción: El primero indica que el operario proporciona únicamente su trabajo y el segundo que además suministra los materiales necesarios para realizar el propósito.

El trabajo a destajo tiene sus antecedentes en la figura de la *locatio conductio operis* del Derecho Romano, “en la cual se obligaban mediante un contrato sinalagmático el *locator* ha encargar la realización de una obra y el *conductor* a ejecutarla personalmente o a través de un tercero, según lo convenido, para hacerse merecedor de una merces.”³⁶ Mientras no fuera probada y recibida la obra, el riesgo estaba a cargo del obrero. Esta modalidad se identificaba con el arrendamiento de servicios, procediendo por tanto la *actio conducti* para el que ejecutaba el trabajo y la *actio locatio* para el que solicitaba la obra.

En nuestro país lo frecuente del uso del concepto de obra a destajo se da en la clasificación de los salarios.

Se determina el salario por obra a destajo, no por el tiempo de producción de las unidades sino por el número de ellas, lo que importa es el resultado. La retribución que se paga será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

³⁵ UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. D-H. Op. cit. p. 1117.

³⁶ Ibidem. p. 118.

El pago del salario por obra a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Se critica esta forma de pago aduciendo que si lo que se busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosa, ya que el trabajador no reparará en la calidad del producto sino en la cantidad.

Para remediar esto, algunas empresas han creado un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho de más en ese tiempo, con lo cual la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

9. El Estado y su relación laboral

La teoría de la relación de trabajo es aparentemente de la creación del tratadista alemán Wolfgang Siebert; tiene su origen en la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de la prestación de trabajo. En efecto, ya vimos antes, que la teoría contractual parte de la adecuación de las voluntades para la prestación del servicio, pero el hecho, es que cada vez es menos patente esa voluntad, por la existencia de normas que regulan diversos aspectos (ya mencionábamos el salario y la jornada como ejemplos), por la existencia de bases para los ascensos y calificaciones de los trabajadores y en muchos casos, en México podemos decir que en todos ellos, son los Sindicatos los que proporcionan a los trabajadores el contrato de trabajo, independientemente de la voluntad del empleador y aún en muchas ocasiones sin siquiera la intervención de que se limita a recibir al trabajador enviado por el sindicato y pasarlo al lugar

en que debe laborar, la existencia del acuerdo de voluntades en el contrato es cada vez menos cierta.

La verdad es que la simple prestación del servicio que crea la recíproca obligación del pago del salario, constituye una fuente de obligaciones que en todo es sustitutiva del Contrato de Trabajo.

Recordemos que en nuestra anterior Ley Federal del Trabajo (1931), mencionaba que a falta de contrato que siempre era imputable al patrón, este se supondría por la prestación del servicio. La nueva ley ahora en vigor, adoptó expresamente la técnica de la relación de trabajo, cuando en otro párrafo del artículo 20 señala que la relación de trabajo se equipara en todos sus efectos al contrato de trabajo.

Pero qué es en sí la relación de trabajo, podríamos afirmar que es la propia vinculación entre las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre las partes patrón-trabajador. En efecto, cuando ya sea por contrato verbal o por la inclusión del trabajador en los términos de la contratación colectiva, aquél presta los servicios de su especialidad, aparecen las condiciones esenciales de: a) Servicio personal; b) Subordinación y c) Derecho a percibir el salario y la correlativa obligación de pago del mismo. Como no está sujeta a la voluntad de las partes, sino en las normas creadas por la ley o la contratación colectiva, no puede afirmarse que exista un contrato en el sentido exacto de la palabra, sin embargo, se han creado obligaciones mutuas y ellas son las que constituyen los elementos de la relación de trabajo.

Terminaremos ratificando que, a nuestro juicio, se trata de una fuente de obligaciones típicas del derecho del trabajo.

En el establecimiento de la relación laboral entre el Estado y quienes le prestan el servicio, no puede darse la forma de reconocimiento a que antes aludimos y que se denomina la relación de trabajo, que permite presumir su existencia.

Por su propia naturaleza no puede tratarse de un contrato; ya que una de las partes, el servidor público, no participa ni interviene su voluntad en la fijación de las condiciones que se imponen para trabajar.

Se trata de una forma especial que consiste en el llamado nombramiento que es un documento emitido por un funcionario, debidamente autorizado para ello, siempre que dentro de las modalidades previstas por la ley orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata.

Más adelante analizaremos en forma más amplia y específica la naturaleza de este documento; basta por ahora señalar que su existencia es necesaria, imprescindible, para que pueda establecerse la relación entre el Estado, a través de cualquiera de sus dependencias y aquellos que son los empleados, es decir, los servidores públicos.

Para poder establecer la naturaleza jurídica del nombramiento, que lo hace diferente al contrato de trabajo, debemos de señalar algunos antecedentes:

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se ocupa del Contrato de Trabajo, en su primera versión, esto es en la ley de 1931, contenía una disposición bien clara para determinar que los trabajadores del Estado no estaban protegidos por ella; en efecto, el artículo 2º establecía específicamente que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”, o más específicamente, no le serían aplicables las disposiciones de esta ley.

Cabe concluir entonces que no es posible asimilar lo que se disponía respecto del contrato colectivo.

El Estado cumple dos funciones específicas: Una de carácter administrativo y otra de carácter de autoridad. Si la designación o nombramiento de un servidor público no puede ser el producto de un acto de autoridad, pues no se le obliga a la aceptación de nombramiento, debe entenderse que se trata de un acto administrativo.

Claro que en ocasiones los actos de administración se unen o confunden entre sí, como lo señala Biersa, pero no podemos llegar a la confusión en el acto de nombramiento.

El Doctor Héctor Garcini Guerra dice al respecto, “El resultado final del acto, la relación de empleo, sólo se produce cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del particular designado.”³⁷ Es decir, que se requiere la aceptación del cargo, pero en las condiciones que el Estado señala; la voluntad del particular solamente está referida a la aceptación o no del empleo, pero nunca a las condiciones del mismo, como podrían, señalarse las jornadas y horarios de trabajo, el salario y las categorías del puesto que siempre son fijadas por el propio Estado.

Estimado así, el nombramiento sería un acto regido por el derecho administrativo, pero el tratadista Bethelmy sostiene “que se trata de un acto de autoridad, ya que se está ejerciendo un poder de mando, es decir, que el Estado ejerce su fuerza sobre el particular al señalarle precisamente las condiciones de trabajo.”³⁸

³⁷ Cit. Por TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 297.

³⁸ Cit. Por CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 102.

Afortunadamente, en México está superada esta discusión, puesto que nuestra ley relativa al Servicio Público reconoce expresamente la condición de trabajadores en los servidores del Estado. Así se reconoció desde la expedición en 1938 del estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, bajo la presidencia del General Lázaro Cárdenas del Río y así se mantuvo el criterio cuando el presidente Licenciado Adolfo López Mateos promovió la creación del apartado “B” del artículo 123 constitucional y las sucesivas leyes reglamentarias que del mismo se han expedido a partir de 1963 bajo el rubro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La razón de la diferenciación de las relaciones de trabajo, que indiscutiblemente existen, respecto de los Trabajadores del Estado con los trabajadores de la iniciativa privada, la podemos encontrar en la diferencia de objetivos de la parte patronal. Mientras que los objetivos de esta última, están circunscritos a la obtención de utilidades, es decir, que tiene finalidades esenciales de lucro, los del Estado se encaminan a servir y atender mejor al bienestar general, que es su obligación legal, política y administrativa.

Repetimos que es indudable la existencia de una relación de trabajo entre el Estado y sus empleados, puesto que existe la subordinación, el desarrollo de una labor personal por parte del empleado y el derecho a percibir una compensación económica; correlativamente está la obligación del Estado de pagar esta última. Pero como señala el Doctor Héctor Garcini Guerra, “en realidad la relación de empleo deriva de un acto administrativo por medio del cual la administración pública hace la designación de un particular como su agente”³⁹, pero repetimos, el origen del acto no modifica

³⁹ Cit. Por TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 298.

el tipo de relación que surge del nombramiento ya que se trata de una relación de trabajo.

El reclutamiento del personal al servicio del Estado ha variado mucho en su forma en pocos años, en efecto, originalmente se hacía teniendo como origen un criterio eminentemente político, es decir, se escogía para los cargos a personas de los grupos políticos o partidos que hubieran participado en el proceso electoral. El nombramiento era un reconocimiento o un premio a la colaboración o a la amistad demostrada ya por el designado.

Ahora este personal es seleccionado para ingreso a los últimos puestos por capacidad, tomando en cuenta el derecho del respectivo sindicato para aportar el 50% de esas plazas. Por supuesto que como señalan Simón, Smithburg y Thomson “debido a que el reclutamiento para el servicio gubernamental tiene que relacionarse con su ambiente político, resulta una tarea mucho más complicada que para puestos de la empresa privada”,⁴⁰ esto es más notable en México, donde se requiere el acto administrativo, la intervención sindical y la aceptación del designado, que le da un carácter sui-generis al acto mismo que resulta mixto.

El maestro Gabino Fraga designa este acto como un acto-uniión, al decir “el acto que origina la relación de servicio es un acto-uniión que condiciona la aplicación a un caso individual (el particular que ingresa al servicio) de una situación jurídica general preexistente.”⁴¹ Debemos concluir que el nombramiento es un acto del Estado, *sui-generis*, que crea la relación de empleo entre el mismo y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral, que no tiene aún un nombre dentro de la teoría.

⁴⁰ Cit. Por ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 256.

⁴¹ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima séptima edición, Porrúa, México, 2000. p. 132.

Respecto de la forma y características del nombramiento, señalaremos en primer lugar y según lo dispone el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe ser expedido por funcionario que tenga facultades para ello, es decir, que se encuentra legalmente autorizado para nombrar al personal; por lo general el nombramiento es expedido por el oficial mayor o el responsable del personal de cada unidad. Desde luego que el nombramiento puede ser definitivo, para ocupar una base o bien, a tiempo fijo, cuando se trata de suplir licencias por ejemplo, o por obra determinada en cuyo caso puede ser considerado a lista de raya.

Además de la facultad de quien lo expide, el nombramiento debe contener algunos requisitos; desde luego el nombre y los generales del particular designado, la especificación del trabajo que debe realizarse y el lugar para ello, pudiendo establecerse que deberá laborar en el lugar que se requiera dentro de la República, si se trata de un nombramiento definitivo o transitorio por cualquier causa; las jornadas de trabajo, es decir, si debe laborar jornada corrida o quebrada, dividida, nocturna o mixta; se establece la percepción económica (sueldo) y las prestaciones derivadas del propio nombramiento. En el propio nombramiento debe aparecer la constancia de la toma de posesión del designado.

10. Aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Para Hueck, existen cuatro acepciones del término “Relación de Trabajo”, entre las cuales mencionamos:

1. “Se entiende por relación de trabajo toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se

origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico: Ley, disposición o reglamento oficial, etc.

2. Se entiende por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo.
3. Se entiende por relación de trabajo la totalidad de relaciones que medien entre el empresario y todos los que le dan su trabajo.”⁴²

De lo anterior se infiere que la relación de trabajo en general puede tener su origen tanto en el contrato como en la ley, disposición, acuerdo o reglamento oficial o nombramiento. Por tanto, la relación de trabajo no siempre tendrá como base de existencia únicamente el contrato de trabajo. Sin embargo, el Estado puede considerarse como patrón no obstante que no persigue fines de lucro. La relación entre el Estado y sus servidores públicos puede tener como fundamento un contrato de trabajo generado por un nombramiento porque regula actividades correspondientes a funciones del Estado y el trabajador; porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen, repetimos, un fin económico de lucro.

De ahí que para ser trabajador del Estado no se requiera un contrato sino que a la persona interesada se le expida nombramiento, que es el medio a través del cual se ha de investir de funciones específicas y que este sea aceptado y protestado. La ley burocrática no define ni se ocupa de la relación de trabajo.

⁴² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, Depalma, Argentina, 1990. p. 297.

Ahora bien, el artículo 11 de la Ley Burocrática, nos autoriza a ampliar supletoriamente entre otros ordenamientos, en primer término, la Ley Federal del Trabajo. Pero “¿realmente podemos invocar esta ley, específicamente, el artículo 20 para determinar qué se entiende por relación laboral en el servicio público? ¿La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen es aplicable al Derecho Burocrático? ¿Podríamos aplicar, asimismo, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, a la relación Estado-Servidores Públicos? Es decir; se presume la existencia de la relación de trabajo entre el Estado y los Trabajadores al servicio de este, sin que previamente se les haya otorgado el nombramiento correspondiente?”⁴³

En nuestra opinión, puede haber relación de trabajo entre el Estado y sus servidores sin que previamente se expida el nombramiento correspondiente, acorde con la ley y las partidas presupuestales para que tenga el gobierno ese fin, o sin que el supuesto trabajador figure en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Asimismo, debemos expresar que disentimos de la ejecutoria del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que pretende aplicar erróneamente la relación de trabajo contemplada en la Ley Federal del Trabajo con la relación laboral, proveniente de un contrato a aquélla que surge como producto de un nombramiento.

En relación con el planteamiento anterior la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de Tesis: 2a./J. 76/98

⁴³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 258.

Contradicción de tesis 96/95.-Entre las sustentadas por el Tercer y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 29 de abril de 1998.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Mariano Azuela Güitrón.-Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.-Secretario: José Carlos Rodríguez Navarro. Tesis de jurisprudencia 76198.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Pág. 568. Tesis de Jurisprudencia.

Que a la letra dice:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.

Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3º., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.

2a./J. 76/98

Contradicción de tesis 96/95.-Entre las sustentadas por el Tercer y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-29 de abril de 1998.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Mariano Azuela Güitrón.-Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.-Secretario: José Carlos Rodríguez Navarro. Tesis de jurisprudencia 76198.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Pág. 568. Tesis de Jurisprudencia.

Para el caso de legislación del trabajo de los servidores públicos en una Entidad Federativa y aplicando supletoriamente la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado la misma H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis sobre la generación de los derechos de dichos empleados manifiesta que surgen sus derechos inclusive sin que exista un nombramiento escrito y que basta una designación verbal para que el trabajador pueda exigir que sea incluido en la nomina o lista de raya respectiva, esto se confirma con la contradicción de Tesis : 2a./J. 45/2006

Contradicción de tesis 18/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos del Noveno Circuito. 24 de marzo de 2006. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 45/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta y uno de marzo de dos mil seis.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXIII, Abril de 2006. Pág. 241. Tesis de Jurisprudencia.

Que textualmente señala:

“RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. SE ESTABLECE CON LOS TITULARES DE LAS SECRETARÍAS Y DEPENDENCIAS DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO Y NO CON EL GOBERNADOR.

Conforme a los artículos 72, 80 y 82 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, el Poder Ejecutivo se deposita en el Gobernador, quien se auxiliará para el despacho de los negocios de su competencia con las dependencias y entidades que prevea la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado. Por otra parte, de los numerales 8º., 18 y 26 de este último ordenamiento, se advierte que el Gobernador podrá nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, al oficial mayor y a los demás servidores

públicos del Poder Ejecutivo cuyo nombramiento y remoción no estén atribuidos expresamente por la ley a otra autoridad, en tanto que los titulares de cada secretaría se auxiliarán con los servidores que autoricen las leyes, reglamentos interiores, decretos y acuerdos del Ejecutivo Local, y que tendrán a su cargo, entre otros, la administración de los recursos humanos, debiendo entenderse por esto último la potestad de nombrar y remover al personal de la dependencia de la que es responsable. Finalmente, de los artículos 1º. y 2º. de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aplicada supletoriamente a la Ley Burocrática estatal, se desprende que el legislador dispuso expresamente que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las referidas dependencias o secretarías y los trabajadores de base a su servicio. En congruencia con lo antes expuesto, se concluye que los preceptos 1º., 5º. y 7º. de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no deben interpretarse literalmente, sino en forma armónica y sistemática con todo el citado contexto normativo aplicable, del que se extrae la verdadera intención del legislador, esto es, que las relaciones de trabajo entre los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado surge entre ellos y los titulares de cada una de las secretarías y dependencias que lo conforman, y no así con el Gobernador de la entidad.

2a./J. 45/2006

Contradicción de tesis 18/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos del Noveno Circuito. 24 de marzo de 2006. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 45/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta y uno de marzo de dos mil seis.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXIII, Abril de 2006. Pág. 241. Tesis de Jurisprudencia.

Resumiendo lo anterior, podemos decir, de acuerdo con el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional que en su artículo 1º dice:

ARTICULO 1 “LA PRESENTE LEY ES DE OBSERVANCIA GENERAL PARA LOS TITULARES Y TRABAJADORES DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS PODERES DE LA UNIÓN, DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, DE LAS INSTITUCIONES QUE A CONTINUACIÓN SE ENUMERAN: INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, JUNTAS FEDERALES DE MEJORAS MATERIALES, INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA, LOTERÍA NACIONAL, INSTITUTO NACIONAL DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA, INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA, COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, COMISIÓN NACIONAL DE VALORES, COMISIÓN DE TARIFAS DE ELECTRICIDAD Y GAS, CENTRO MATERNO-INFANTIL MAXIMINO ÁVILA CAMACHO Y HOSPITAL INFANTIL; ASÍ COMO DE LOS OTROS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, SIMILARES

A LOS ANTERIORES QUE TENGAN A SU CARGO FUNCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS”.

Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio en el poder legislativo, las directivas de la gran Comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

11. Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, “en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

En cuanto a la calidad de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido en reiterada jurisprudencia de la supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado “opera en aquellos casos que no se encuentren previstos en dicho ordenamiento,”⁴⁴ por tanto, como calidades, grado de confianza de un trabajador al servicio del Estado depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente con tal categoría por el artículo 5 de dicha ley, o bien, por cualquier otro instrumento legal posterior que así lo determine, no existe la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Conviene entonces, examinar los puntos de vista contrarios a la aplicación supletoria del Derecho Procesal Civil, para después señalar nuestra opinión.

⁴⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 368.

Corresponde a Alberto Trueba Urbina el lugar principal entre los autores que niega la aplicación supletoria del Derecho Procesal Civil. “En su concepto tanto el procesal civil, como el procesal penal y el procesal administrativo pertenecen al derecho público y se fundan en los principios de autonomía de la voluntad e igualdad de los hombres ante la ley y el proceso”. Estos principios, señala el maestro, “constituían la expresión de una tesis burguesa que persigue como meta el justo medio aristotélico.”⁴⁵ Por el contrario, el derecho procesal del trabajo es una rama del derecho procesal social que establece frente al principio de igualdad el de desigualdad y que se expresa en una función tutelar y frente a la supuesta imparcialidad, en el deber de redimir o reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral, para compensar la diferencia de condiciones económicas entre el obrero y el patrón y para reparar las injusticias sociales del régimen de explotación del hombre, originario de los bienes de producción.

Ahora bien, en orden a la aplicación supletoria de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17, fue un acierto suprimir los principios de derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo; pero al haber incluido entre las nuevas fuentes los principios generales del derecho, tanto en lo sustantivo como en lo procesal origina la inclusión en el derecho del trabajo y en su disciplina procesal, de principios generales del derecho burgués, que son incompatibles con nuestras disciplinas de carácter social, por lo que tales principios generales del derecho no pueden ser otros que los que integran en su conjunto el derecho social en lo sustantivo y en lo procesal.

⁴⁵ Trueba URBINA, Alberto. Op. cit. p. 239.

12. La costumbre como fuente supletoria

No es posible realizar un estudio cabal del derecho, sin analizar la naturaleza y clases de las fuentes que le dieron vida y origen a nuestras instituciones legales.

La palabra fuente, debemos entenderla como principio, origen, fundamento o causa generadora de algo, en nuestro estudio, de las normas jurídicas que constituyen el Derecho; al que debemos considerar como un producto social, pues de no existir la sociedad no se requeriría del Derecho.

Las fuentes del Derecho pueden ser:

“Históricas, las que se refieren a los orígenes o antecedentes en el tiempo y en el espacio que causaron el nacimiento de las normas vigentes.

Reales, materiales o sustanciales que son los hechos y elementos sociales que el legislador observa, contrasta y asimila, considerándolos en la formulación de las disposiciones legales; y formales, que son las que más nos interesan para nuestro estudio pragmático del Derecho Laboral y a las que también se les denomina jurídicas o de Derecho Positivo.”⁴⁶

Las Fuentes Formales, que pueden ser directas o indirectas, se refieren no a sus causas generadoras, sino a la forma como esta se presenta, estimándose en la doctrina como fuentes directas la Ley y la Costumbre y como fuentes indirectas, la Jurisprudencia, la Doctrina, los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

Aunque la Ley en el Derecho Civil es la fuente del Derecho por excelencia, en la Legislación Laboral pierde la primacía que tiene, ya que como establece mínimos legales a favor del trabajador, los que pueden ser

⁴⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 24.

superados, por la costumbre y la jurisprudencia (incluso por los contratos colectivos y los contratos-ley), cuando éstos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador, hacen que pierdan su categoría principal y se consideren en primer término la costumbre y la jurisprudencia como fuentes del derecho del trabajo.

Es por lo expuesto que algunos estudiosos de esta disciplina jurídica consideran en el siguiente orden a las fuentes formales generales del derecho del trabajo.

Aparte de la Constitución General de la República que es fuente fundamental de toda la normatividad legal de un país.

“La Costumbre, la Jurisprudencia, la Ley, la Doctrina y, los principios generales del derecho.”⁴⁷

Siguen en orden como fuentes formales supletorias, las demás señaladas en el artículo 17 de la Ley Laboral, pues constituyen también formas de creación del derecho objetivo:

La analogía, al establecer que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley Laboral, en sus reglamentos o en los tratados vigentes, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes.

Los principios generales que derivan de las normas antes citadas.

Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

La Costumbre y la Equidad.

⁴⁷ Ibidem. p. 32.

Consideramos como fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo al Contrato Colectivo de Trabajo, que se encuentran por encima de la Ley Laboral cuando sobrepasa los mínimos señalados por ésta, en cuanto se refiera a los beneficios a favor del trabajador, al contrato-ley y a la sentencia colectiva, tan escasa e improbable en el ámbito jurisdiccional laboral, que es la dictada por los tribunales del Trabajo en los conflictos colectivos de carácter económico.

Retomando el tema, podemos decir, que la costumbre aunque es un término que se presta a confusión, debemos considerarla como la repetición en forma constante a través del tiempo, de los mismos actos y fórmulas para resolver situaciones que caen dentro del campo del derecho. A la costumbre se le considera a veces como el derecho no escrito y a dicho término también se le identifica para referirse a los usos. Según el profesor español Federico Castro y Bravo, “es el derecho nacido por natural iniciativa de la sociedad. Su fundamento es la repetición de los mismos hechos y la convicción de que hay que acatarlos.”⁴⁸

La costumbre en el ámbito del derecho del trabajo tiene singular importancia, pues debe y puede aplicarse por encima de la Constitución y la ley, cuando estas otorgan menos beneficios a los trabajadores que los establecidos por la costumbre. Para algunos estudiosos de la Filosofía del Derecho, la costumbre puede clasificarse o distinguirse, según su contenido en tres grandes categorías o clases, a saber:

- a) “La costumbre afín con la Ley, es decir, cuando se realiza la aplicación de la ley sin contradecirla, sino ajustándose cabalmente a su disposición.

⁴⁸ Ibidem. p. 33.

- b) La costumbre fuera de la ley, que es aquélla que tiende a enmendar o subsanar los errores u omisiones que pudiera tener la norma legal y
- c) La costumbre contra la ley, que es aquélla que tiende a modificar o abrogar una ley que resulte impropia o perjudicial.”⁴⁹

Podemos resumir, diciendo que la costumbre designa al conjunto de reglas que no han sido impuestas por el poder legislativo, pero que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición. En todo caso para la mayoría de los investigadores de los orígenes del derecho, se considera que la costumbre es la forma más antigua de manifestación del derecho.

13.Las Condiciones de trabajo

En términos generales pueden precisarse; las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

Desde 1950 la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud comparten definiciones comunes.

La razón para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo suelen ser los siguientes

Morales: Un empleado no debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, ni tampoco otras personas relacionadas con la actividad laboral.

Económicas: Muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, por el costo del pago

⁴⁹ Ibidem. p. 34.

del seguro social para los discapacitados y del tratamiento médico, y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, los consumidores y el público en general.

Legales: Los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el Derecho penal o el Derecho civil; suele considerarse que sin la presión legal las organizaciones podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo sólo por las razones morales o de ganancia a largo plazo.

Otra definición podría ser un conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la Organización Mundial de la Salud.

Tenemos como resultado que la naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *conditio*. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

Condición de trabajo La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos,

seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Un ejemplo de una mala condición de trabajo suele darse en el ámbito de la minería. Los trabajadores se desempeñan en un ambiente insalubre, muchas veces sin el descanso adecuado. Las empresas, para ahorrar costos, no implantan todas las medidas de seguridad necesarias, como la construcción de salidas alternativas o la instalación de sistemas de monitoreo y alarma.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

En la actualidad, todo lo que existe tiene antecedente, tiene historia y la regulación de los Trabajadores al Servicio del Estado no es la excepción; es por ello que, a efecto de tener una adecuada idea y comprensión sobre esta evolución, será oportuno precisar lo siguiente.

1. El Constituyente de 1917

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

En 1920, se intentó crear una ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, también sin resultado.

Haciendo un poco de recordatorio histórico, podemos decir que a pesar de que en el artículo 127 de la Constitución Política de 1857 se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados, Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo y con razón, que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional, nos dice Miguel de la Madrid. “Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico-positivo, aún cuando estas tengan rango constitucional.”⁵⁰

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. “Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910. Los Estados y Territorios que no alcanzaran el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente.”⁵¹ Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que este habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre y con una duración máxima de dos meses.

“Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. No fueron ni podían ser muy democráticas ni muy representativas, dice Adolfo Gilly.”⁵² En muchos Estados se realizó un

⁵⁰ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Burocrático. Séptima edición, Jus, México, 2000. p. 16.

⁵¹ *Ibidem*. p. 17.

⁵² CANTÓN MOLLER, Miguel. *Op. cit.* p. 68.

simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado y su secretario y Estados Mayores. Así se integró el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el Estado Zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse.

En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias: La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. “La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.”⁵³

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, siendo designado Presidente Luis Manuel Rojas. A Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez. “El día 1º de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.”⁵⁴

⁵³ Ibidem. p. 69.

⁵⁴ Ibidem. p. 70.

En su discurso, Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación.”⁵⁵

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º que establecía que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica del ala jacobina y radical hicieron posible, a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada.

⁵⁵ Congreso de la Unión. *Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917*. 2ª edición, Cámara de Diputados, México, 1990. p. 392.

2. El artículo 123 Constitucional

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º como el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

En rigor, ya no se repitieron las intervenciones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. De todas maneras intervinieron algunos diputados: “Rodiles, para plantear una cuestión relativa a los Tribunales de Menores, que con muy buen juicio Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión; y Cano, diputado obrero, quien expresó su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de represión en contra de los obreros.”⁵⁶

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudó con la presencia de 152 diputados. Continuó la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción de pleno derecho de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Se rechazó una proposición de Gracidas para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir el secretario que se votaran aisladamente el artículo 5º, el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel

⁵⁶ PANTOJA MORÁN, David. La Naturaleza Jurídica de la Relación entre el Estado y sus Servidores. Quinta edición, UNAM, México, 1993. p. 128.

constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

Título Sexto.

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.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material

considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá

exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente, tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni

serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

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

En resumen podemos decir que, el artículo 123 Constitucional, sembró las bases para mejorar los derechos y obligaciones de los trabajadores consagrando su libertad de trabajo, prestaciones y derecho a la seguridad social.

3. La Ley Federal del Trabajo de 1931

La ley de 1931 se divide en once títulos y, teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastantes más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A a 100-U); los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 110-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-Bis a 159-Bis).

Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero.	Disposiciones generales.
Título Segundo.	Del contrato de trabajo.
Título Tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título Cuarto.	De los Sindicatos.
Título Quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto.	De los riesgos profesionales.
Título Séptimo.	De las prescripciones.
Título Octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título Noveno.	Del procedimiento ante las juntas.
Título Décimo.	De las responsabilidades.
Título Undécimo.	De las sanciones.

De estos títulos, el segundo resulta ser el más amplio. En él, con técnica poco afortunada, se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje, pero además se regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo. Por otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, dados los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual.

De lo anterior podemos decir que, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2º que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.

“La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que este fue creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen.”⁵⁷

En su origen, el texto del artículo 123 constitucional, preveía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas. De esa legislación cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán.

4. El Estatuto de los Trabajadores al servicio del Estado de 1937

La Cámara de origen fue la de Senadores, que recibió la iniciativa enviada por el C. Secretario de Gobernación el 23 de noviembre de 1937 en que se turnó a las Comisiones unidas 1ª y 2ª de trabajo y 2ª de Gobernación, las que con fecha 18 de diciembre del mismo año emitieron su dictamen, aprobatorio en todos sus términos del día 21 de ese mismo mes.

⁵⁷ Semanario Judicial de la Federación. T. X. Op. cit. p. 1301.

El Senador Cándido Aguilar pidió la aprobación con dispensa de trámites, la que fue aprobada por el Senado; a continuación hicieron uso de la palabra los senadores Antonio Romero, quien hizo notar que el Estatuto era un derecho y no una gracia para los Trabajadores del Estado y un paso más de avance de la Revolución Mexicana; Gonzalo Bautista, quien “señaló que aunque para los miembros de la comisión tan trabajador es el empleado público como el de la empresa privada, dada la característica especial de las labores, también necesitó de especiales condiciones, tanto para concluir lo que en otro caso hubiera sido un contrato de trabajo, como para llegar al movimiento de huelga como aparece en la iniciativa y en el Dictamen;”⁵⁸ Ernesto Soto Reyes lo hizo para exhortar a los servidores públicos a actuar con medida y con responsabilidad en el uso de sus derechos de estabilidad y de huelga y a cumplir con sus deberes como encargados de atender al pueblo; el Senador Jalisciense González Gallo pidió que las Cámaras y el Poder Judicial renunciaran expresamente a su derecho de remover y nombrar libremente a sus empleados, para evitar que el derecho constitucional a hacerlo estuviera por encima del estatuto; Nicéforo Guerrero lo rebatió diciendo que el estatuto era precisamente reglamentario de ese derecho, por lo que resultaba innecesaria la propuesta; en iguales términos o similares se produjo el senador Wilfrido C. Cruz. La iniciativa fue aprobada en lo general y sin discusión en lo particular pasó a la Cámara de Diputados.

Ya decíamos que en esta Cámara hubo mayor discrepancia, en efecto, en fecha 24 de diciembre de 1937 se dio cuenta con la iniciativa del Ejecutivo aprobada por el Senado, con una adición propuesta por el Senador Mora y Tovar en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones al que hubiera gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo, de elección o de confianza. El proyecto

⁵⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 115.

fue turnado a las Comisiones unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales.

“El día 12 de mayo de 1938 se puso a discusión el Dictamen, de las Comisiones unidas y hubo intervenciones de numerosos Diputados, cuyos nombres estuvieron por años ligados a la vida política, diplomática y administrativa de México; entre las intervenciones podemos mencionar las de José Aguilar y Maya, Francisco Arellano Belloc, Salvador Ochoa Rentería, Miguel Ángel Menéndez Reyes, Fernando Amilpa, José Muñoz Cota, José Hernández Delgado, Agustín Franco, Margarito Ramírez, Víctor Alfonso Maldonado.”⁵⁹ Sería largo e innecesario seguir enumerando a los participantes en el debate; baste con lo citado para podernos dar cuenta de que había calor, entrega, interés y capacidad en nuestros Diputados. Que hombres como Aguilar y Maya o Víctor Alfonso Maldonado hubieran estado en contra, fue situación aleatoria derivada de puntos de vista equivocados, pero de buena fe; allí está en cambio la intervención de Fernando Amilpa, líder obrero y del escritor Miguel A. Menéndez Reyes, brillantes defensas del trabajador al servicio del Estado.

El Dictamen de las Comisiones fue votado en contra, por las numerosas modificaciones que contenía; un grupo de Diputados presentó otro proyecto de Estatuto, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente.

En la sesión del Senado de la República de fecha 23 de agosto de 1938 se dio cuenta con el envío de los Diputados. Al darse cuenta por la Secretaría, el Senador Gilberto Flores Muñoz solicita que se dispense de trámite y se declare el Senado en sesión permanente hasta que la Comisión

⁵⁹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 447.

presente su dictamen; fue turnado el proyecto a las Comisiones unidas de 2ª y 3ª de Trabajo y 2ª de Gobernación.

El Dictamen de estas Comisiones, integradas por los senadores 2ª de Trabajo; Antonio Romero y Pedro Torres Ortiz; 3ª de Trabajo: Felix C. Rodríguez, Román Campos Viveros; 2ª de Gobernación Manuel Gudiño y Mauro Ángulo, fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados; “ratificar la aprobación de fecha 21 de diciembre de 1937 y dar una protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1º de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto.”⁶⁰ Se turnó de inmediato con una comisión que hizo entrega personal en la Cámara de Diputados, con la súplica de que fuera tratado con la altura necesaria. El 6 de septiembre de 1938 fue dada cuenta con el proyecto y puesto a discusión no hubo oradores en contra, por lo que pasó a la votación nominal y fue aprobado por 158 votos contra 6, pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación.

El Estatuto Jurídico fue promulgado por el Presidente Cárdenas publicándose en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938. Los Trabajadores al Servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales.

Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos: Disposiciones Generales, ocho artículos; Derechos y obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; De las horas de trabajo y de los descansos legales, once artículos; De los salarios, doce artículos; De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individuales, un artículo con diez incisos; De las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; De la suspensión de los efectos del

⁶⁰ CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 71.

nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; De las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; De las Huelgas, con siete artículos; Del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales dos artículos; De las prescripciones, seis artículos; Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del Estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas, siete artículos; De la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, siete artículos; De la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; en total ciento quince artículos más doce transitorios.

Este Estatuto Jurídico, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la Jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

5. Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado de 1963

“El 5 de diciembre de 1960, el presidente Adolfo López Mateos crea el apartado B del artículo 123 e incorpora a la Constitución los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y el 28 de diciembre de 1963 se publica en el Diario Oficial la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Antes, el 1 de enero de 1960, entró en vigor la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuyo antecedente había sido la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, que desde 1925 otorgaba pensiones a los trabajadores jubilados y préstamos personales e

hipotecarios.”⁶¹ Tres años después se darían más cambios. El Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Estado quedó abrogado el 28 de diciembre de 1963, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, se incluyeron los seguros, servicios y prestaciones establecidos en el capítulo de la seguridad social como contraprestación de la relación laboral con el Estado. De las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.

Puede considerarse el concepto de seguridad social que el autor propone: “Concretamente, se puede decir que: la seguridad social es la puesta en práctica de la política estatal en la que todos los hombres tienen las mismas posibilidades de alcanzar mediante el respeto y fomento de los valores: vitales, hedónicos, eudemónicos, económicos, del conocimiento científico, morales, jurídicos, estéticos, eróticos, religiosos. Aquel concepto de seguridad social que no tome en cuenta estas magnitudes, estas cualidades no será, en efecto, un concepto integral de seguridad social y podrá considerarse, a la postre, como deficiente, parcial... inoperante.”⁶²

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 174.

⁶² GARCIA GARCIA Fernando Augusto. Fundamentos Éticos de la Seguridad Social. Segunda Edición del Autor, México, 1977.p.51

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963, abrogó el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, al que ya hicimos referencia.

A manera de resumen podemos decir que, la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz, pues las multas a los titulares y la carabina de Ambrosio es lo mismo.

El derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

La doctrina jurisprudencial interpretativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, podemos dividirla en dos partes: la sustantiva y la procesal.

En materia sustantiva, la Suprema Corte de Justicia ha establecido diversas tesis, distinguiendo entre trabajadores de base y de confianza, a efecto de que la Ley Burocrática sólo se aplique a los primeros; en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, los titulares de las unidades burocráticas están facultados para cambiar de adscripción a sus subordinados sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, por razones de buen servicio y siempre que en el nombramiento no se haya precisado el lugar en que prestará aquellos el trabajador del

Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, existen precedentes muy importantes, en el sentido de que cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el tribunal de arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese o porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. Respecto a las compensaciones que reciben los empleados públicos, cuando se les otorgue en forma permanente constituyen parte del sueldo percibido; asimismo, existen otras tesis jurisprudenciales sobre faltas de asistencia, incumplimiento del contrato de trabajo, inmovilidad de los trabajadores, que son de singular importancia por cuanto que tienen por objeto reafirmar la relación laboral social que existe entre los empleados públicos y el Estado.

Por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial procesal, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado, esto es, si son de base o de confianza; en caso de ser de base, la competencia se ha basado en las disposiciones expresas de la ley; asimismo, en los juicios laborales sólo se han considerado partes al empleado público y al Estado, aún cuando en el motivo del conflicto aparecieron personas extrañas; en materia de prueba, se han considerado en general los documentos como pruebas testimoniales escritas, por lo que se requiere que el signatario de un documento sea presentado ante el tribunal y ratificado el mismo a efecto de que la parte contraria pueda preguntarlo; en cuanto a la prueba de confesión de los titulares, se ha adoptado el sistema de llevarla a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos; en cuanto a laudos, se ha mantenido firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas.

6. La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970, superó en mucho a la Ley Laboral de 1931 pues estableció prestaciones superiores a esta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos. Por su trascendencia se reproduce la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del artículo 123 y que a la letra dice:

En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los

trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

“A su vez, las libertades de coalición, sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la que ha servido para precisar las disposiciones de la ley y para llenar algunas de sus lagunas.”⁶³

Sobre la ley de 1º de mayo de 1970, se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la prestación de la Iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En

⁶² TRUEBA URBINA Alberto. Op. cit. p. 175.

todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa. En términos de derecho civil podríamos comparar la situación con un enriquecimiento sin causa, si es que no tiene la que la vox populi le atribuye.

Relata Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, “que el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el secretario del Trabajo y de Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático; con el propio maestro De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.”⁶⁴

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión muy atinada de Díaz Ordaz, por otra parte se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal dice De la Cueva, se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2001. p. 90.

sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial. Dice De la Cueva “que de las sugerencias del sector obrero se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.”⁶⁵

Formulado de nuevo el Proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: “aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables.”⁶⁶ De estos últimos recuerda De la Cueva la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

⁶⁴ Ibidem. p. 91.

⁶⁵ Ibidem. p. 92.

A las Cámaras acudieron también los miembros de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas (como el artículo 3º transitorio, relativo a la prima de antigüedad), pero sin alterar sustancialmente el documento original.

Estamos de acuerdo con De la Cueva cuando afirma “que la Nueva Ley, en su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.”⁶⁷ En realidad el ejemplo se ha seguido, como lo comprueba la labor que referiremos en el siguiente capítulo, de la Comisión Nacional Tripartita.

La Nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera.

7. El Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado

Al emitirse por el General Lázaro Cárdenas el Estatuto Jurídico, que llevó el nombre de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el año de 1938, se incluyó un capítulo relativo a la solución de los conflictos, creándose un tribunal de Arbitraje y Juntas de Arbitraje aunque el estatuto no lo dice en forma expresa, debe entenderse y así funcionó, que habría una de esas juntas en cada unidad burocrática; digno

⁶⁶ Ibidem. p. 93.

de mención resulta el hecho de que los gastos que originara el funcionamiento de Tribunal y de las juntas deberá ser pagado por partes iguales por el Estado y por las organizaciones de los trabajadores; seguramente esta forma de sufragar el presupuesto daba a los funcionarios de esas juntas y tribunal una total independencia para actuar.

“En fecha posterior cuando se reforma el estatuto durante el Gobierno del General Manuel Ávila Camacho en el año de 1941, desaparecen las juntas de arbitraje y se integra el tribunal como funciona hasta la fecha.”⁶⁸

La aparición del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, a la que ya anteriormente nos hemos referido, hace que las disposiciones relativas a este Tribunal alcancen el rango constitucional, puesto que en la fracción XXII se consigna su existencia ya que dice:

“Los conflictos individuales colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrados según lo prevenido en la Ley reglamentaria.”

En la actualidad el presupuesto de funcionamiento del tribunal se cubre dentro del presupuesto del Estado. Respecto de la redacción del primer párrafo de la fracción citada y que hemos transcrito aparece una confusión; en efecto, los conflictos entre sindicales tienen el carácter de colectivos, por lo que la disposición que parece diferenciarlos, incurre en error. Tal vez lo correcto sería que señalara, inclusive los intersindicales o alguna redacción similar, para evitar que pudiera entenderse que los conflictos entre los sindicatos no son colectivos.

⁶⁷ CANTÓN MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 188.

Conforme lo dispone el artículo 124 de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el tribunal es competente para conocer:

I.- De los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; II.- de los conflictos colectivos que surgen entre el Estado y los organismos de sus trabajadores a su servicio; III.- conceder el registro o en su caso la cancelación de los sindicatos; IV.- de los conflictos sindicales o intersindicales; V.- efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, reglamento de escalafón, reglamento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Como el tribunal puede actuar en pleno por cada Sala la Ley le concede al pleno la facultad de intervenir y resolver los conflictos colectivos, inclusive los que surjan en el seno de los sindicatos o los que se presenten entre dos organizaciones sindicales y los registros a que nos hemos referido; dicho de otro modo a las Salas del tribunal se les deja la intervención en los conflictos individuales únicamente aunque el artículo 124-B dice que además podrá resolver los demás que les confieran las leyes, disposición aparentemente inocua, ya que no existen tales disposiciones legales.

Con el objeto de acelerar los trámites y no obligar a los trabajadores en conflicto a tener que litigar en la Capital de la República, se han creado las Salas auxiliares; estas Salas son simplemente tramitadoras, cuando ya estén instaladas, pues no se ha instrumentado la disposición en la práctica; quiere esto decir que una vez que el expediente este debidamente integrado ante una Sala auxiliar, esta deberá enviar el expediente al Tribunal para su resolución; la desconcentración no opera en estos casos y el trabajador afectado tendrá que esperar a que le toque el turno para obtener el laudo, en cualquier sentido que se dicte.

El tribunal está integrado por un representante de los poderes en cada Sala, así como un representante de los trabajadores que es designado por la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado también en cada Sala, estos representantes eligen de común acuerdo al Presidente de la Sala.

Ahora bien, estos representantes integran el pleno del tribunal y para su funcionamiento el Presidente de la República designara a un Magistrado adicional, que fungirá como Presidente del Tribunal.

Por supuesto que el Tribunal cuenta con personal de apoyo suficiente, incluyendo un Secretario General del mismo y Secretarios de las Salas, con carácter de Secretario General Auxiliar y los Secretarios de Acuerdos requeridos, Actuarios y por supuesto secretarias, mecanógrafas, archivistas y en general los recursos humanos convenientes, además, seguramente aprovechando la experiencia del Cuerpo de Conciliadores de la Secretaría de Trabajo, el Tribunal cuenta con Conciliadores, que intervienen en los conflictos y tienen fe pública para autorizar los convenios que se celebren.

También se cuenta con un Procurador de la Defensa del Trabajo, cuya intervención tiene el carácter de defensor de oficio, que puede patrocinar a los trabajadores en los juicios, llegando inclusive al de amparo si es necesario y que también puede proponer soluciones conciliatorias y hacerlas constar en caso de ser aceptadas en actas autorizadas. Es de pensarse que estas actas tienen carácter público y hacen fe plena en su caso.

Para ser Magistrado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje hay que llenar los requisitos que señala el artículo 121 de la Ley de la materia por lo que deben ser mexicanos en pleno goce de sus derechos, mayores de 25 años y no haber sido condenados por delitos contra la propiedad o

sufrir alguna pena mayor de un año por otro delito intencional. Todos los Magistrados, presidentes de sala y del tribunal en pleno deben ser abogados con más de cinco años de antigüedad en la profesión y tener una experiencia de cuando menos tres años en la materia de trabajo.

Los Magistrados representantes de los trabajadores deberán haber tenido puesto de base en el Gobierno Federal por cuando menos cinco años antes de la fecha de su nombramiento. Como nada dice respecto de los Magistrados representantes del Gobierno, debe entenderse que la Ley da plena libertad para su designación. Por cuanto a los Secretarios, General y Generales Auxiliares, Secretarios de Acuerdos y Jefe de Actuarios, deberán llenar requisitos similares a los ya citados y también tener título de abogado. Todos los empleados del tribunal son designados por su presidente, previo acuerdo del pleno.

El mismo funcionario, con el acuerdo del pleno, podrá remover o suspender a los trabajadores del Tribunal; como no podría ser a la vez Juez y parte, aunque los empleados están protegidos por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, los conflictos que pudieran surgir entre el Tribunal y sus servidores serán resueltos por las autoridades federales del trabajo. Un caso similar se puede presentar con los empleados del Poder Judicial de la Federación; si aparecen conflictos entre los trabajadores del Poder Judicial Federal y este poder, la resolución corresponderá en una instancia, al pleno de la Suprema Corte de Justicia.

Esto es lógico si tomamos en cuenta que la Suprema Corte de Justicia no podría sin perder ese carácter, someterse a cualquier otro Tribunal. Ahora bien, para el trámite de estos conflictos se integra una Comisión Sustanciadora con un representante de la Corte designado por el pleno, otro que nombra el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a ambos, nombrado de común acuerdo por

aquellos; una vez sustanciado el expediente el laudo se dicta por mayoría de votos.

Los integrantes de la Comisión deberán llenar los requisitos señalados en el artículo 121 que ya vimos antes. La Comisión tiene carácter de permanente, cuenta además con Secretario de Acuerdos y el personal administrativo y de apoyo necesario y sus gastos deben incluirse en el presupuesto del Poder Judicial. El tercero designado durará en su cargo seis años y debe ser licenciado en derecho; el representante del sindicato durante tres años y como nada dice que la duración del cargo del representante del Pleno, es de entenderse que durará el tiempo que convenga al propio Pleno de la Suprema Corte de Justicia. Solamente podrán ser removidos por causa justificada.

8. Reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

“Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año, desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.”⁶⁹

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

⁶⁸ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 74.

Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes del proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la ley se asienta como una unidad de derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

9. Crítica a los criterios políticos

El Derecho Procesal del Trabajo de 1970 originó críticas desde que entró en vigor, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista, oculto delicadamente en los textos de la ley; pero independientemente de la cultura de sus autores y de los críticos actuales de la Ley de 1980, que no olvidan sus convicciones civilistas, queremos dejar claramente puntualizado y para conocimiento de abogados y trabajadores, que tal parece que aún no entienden el Derecho del Trabajo de ayer en la Constitución y de hoy en la nueva legislación procesal, porque la verdad de las cosas es que el Derecho del Trabajo ha sido desfigurado en ocasiones por el legislador y con interpretaciones civilistas que no son válidas usar en el campo social del trabajo y porque la legislación de 1970 incurrió en grave incomprensión de lo que es y de lo que debe ser siempre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del mismo, como ramas autónomas del Derecho Social concebido por los constituyentes que, sin ser sabios Juristas, nos legaron la primera Constitución político-social del mundo; de manera que tanto la Ley Procesal de 1970 y las críticas a la nueva Ley de 1980, exhiben al jurista equivocado que piensa que el Derecho del Trabajo es Derecho Público y que por lo mismo la actividad jurisdiccional tiene esta misma naturaleza, menospreciando las disciplinas sociales consignadas en la Constitución de 1917, que no podía seguir la ruta liberal de la Carta de 1857, porque la Constitución de Querétaro es de contenido político-social y la anterior era exclusivamente política que propició disciplinas de carácter público y que aún siguen imperando en el pensamiento de viejos y jóvenes juristas, cuya clara inteligencia fue mediatizada por la influencia del derecho antiguo, llámese público, civil, administrativo, mercantil, etc., pretendiendo ocultar la grandiosidad de nuestra Constitución de 1917 y especialmente su nuevo contenido social, tanto sustantivo como procesal, con la creación de nuevos derechos sociales que entonces no existían, como son el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Económico, para la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores, campesinos y de

los proletarios o económicamente débiles de nuestro país, que fueron víctimas de la dictadura porfirista y a quienes libera, de hecho y en la Constitución, la Revolución Mexicana que se plasmó en el Código Supremo de la Nación, expedido en Querétaro. A este respecto nos permitimos recomendar a la juventud estudiosa, a los juristas liberados de las garras del civilismo y del industrialismo y a muchos que a pesar de su talento y de su cultura han contribuido a desvirtuar en la ley, en la doctrina y en la jurisprudencia, el sentido social del derecho nuevo en sus normas fundamentales y reglamentarias y por ello, sin ofender a nadie y menos a los juristas consagrados, repetimos que los nuevos derechos sociales mencionados tienen por objeto tutelar y redimir a los trabajadores, de manera que las disposiciones de la reforma procesal, de 1980 recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las normas plasmadas en el artículo 123, que permiten no sólo establecer la suplencia de la queja obrera o campesina o de los proletarios en general, para que los tribunales sociales del trabajo suplan no sólo las deficiencias de esas quejas de obreros y campesinos y económicamente débiles, sino que también corrijan los errores de la demanda obrera, porque por encima del conocimiento de la misma, los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora cuando su demanda es deficiente o defectuosa, porque ejercitada la acción en la vía jurisdiccional, el Derecho Procesal Social que rige las relaciones laborales obliga al tribunal a suplir las deficiencias de la demanda y los errores jurídicos en que pueden incurrir los trabajadores o sus asesores al formular la demanda laboral, porque el nuevo Derecho Social que nació en México en la Constitución de 1917 y especialmente en el artículo 123, influye de tal manera al imponer a los juzgadores la obligación de cuidar a la parte débil, no como un formulismo legal, sino como un alto deber jurisdiccional que el nuevo derecho creó a favor de los débiles desde 1917 y que en ocasiones han prostituido los propios tribunales de trabajo, cuando sus componentes desconocen u olvidan su misión de impartir justicia social, ya que esta justicia no es, ni como la

justicia divina ni como la justicia común, en que la letra mata y por lo mismo el espíritu no vivifica el sentido social.

Por ello, la verdadera teoría del proceso laboral y de su legislación coincide en un sentimiento de protección social y por consiguiente se pueden corregir las quejas deficientes de los trabajadores, como homenaje al Derecho Social, que aún no lo entienden y menos lo comprenden muchos juristas.

A manera de síntesis, podemos decir que el nuevo Derecho Procesal del Trabajo de 1980 no es ni público ni privado, sino eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o proletarios. En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están capacitadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de estas, de manera que los derechos de los trabajadores no se desfiguren o menoscaben en la práctica jurisdiccional.

CAPÍTULO III

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

La clasificación de los sindicatos en orden a las tendencias que representan, ya sean propias o reflejo de la política estatal, es una tarea complicada. Ello se debe a que son múltiples también los criterios en que se encuadra cada matiz. Puede pensarse, por ejemplo, en el criterio político, en el religioso, en la clasista, geográfico, etc. Cada uno de estos criterios puede expresarse en distintos matices: el político reflejará ideas comunistas, socialistas, anarquistas, socialdemócratas, liberales, etc. el clasista atenderá a los sindicatos de trabajadores o de patronos y a los mixtos; en el caso de la religión como factor de clasificación, se podrá mencionar a los sindicatos de tendencia católica, fundamentalmente mixtos y a los sindicatos que no siguen la línea de la doctrina social de la iglesia, iniciada por León XIII en *Rerum Novarum*. En el orden territorial se pueden mencionar los sindicatos locales, regionales, nacionales, etc.

Otros criterios de clasificación atenderán a la mayor o menor autonomía de los sindicatos frente al Estado o frente a los empresarios; a sus fines respecto de la intención de transformar la estructura del Estado o de participar de ella o, eventualmente de convertirse, solamente, en instrumentos de gestión. Puede pensarse en el sindicalismo único o en el plural y en los sindicatos de mayor o menor representación. Este último criterio ha tenido en nuestro país un reconocimiento expreso como consecuencia de la tendencia al tripartismo.

De igual manera es aceptable la idea del autor de justicia social:

“La Justicia social. La justicia es, la virtud de la comunidad: la que fija los derechos y deberes de los hombres según su función sin excepción y

sin preferencias de partido; dicha función social debe ser asignada según la capacidad de cada uno, nunca a causa de prerrogativas de estado social o clase. Donde la injusticia es un disvalor moral, la ruptura de la concordancia de valores humanos, atacando la dignidad de la persona humana y de la sociedad. Solo en una sociedad, cuyos componentes se encuentran impregnados de un sentido personal de responsabilidad social, será factible que se logre la **justicia social**. El Estado es una de las instituciones superiores y que se encuentra al servicio de los más altos fines y en definitiva, al del progreso cultural de la comunidad, que es progreso de sus miembros en tanto que responde a esta idea el Estado se convierte en un **Estado de cultura**, asumiendo, tanto la protección externa e interna y el bienestar físico y espiritual de sus integrantes, como la armonía de éstos en la comunidad humana. Lo anterior se logra cuando el hombre consciente de su responsabilidad social, tiene una participación activa y creadora en todas las instituciones sociales. El hombre público tiene como misión social crear instituciones que garanticen la participación de un mayor número de fuerzas sociales en la estructuración de la vida cultural.”⁷⁰

“Es obvio, por lo expuesto, que deben plantearse, *a priori*, cuáles son los criterios de clasificación a seguir, considerando tanto la trascendencia doctrinal como su importancia respecto a la realidad de nuestro país.”⁷¹

Los siguientes incisos reflejan esa idea que limita, a los aspectos más trascendentes, la clasificación de las tendencias sindicales.

Queremos aclarar que aquí planteamos una clasificación atendiendo a la tendencia que cada tipo sindical representa. La clasificación de la Ley la examinaremos después.

⁷⁰ GARCIA GARCIA Fernando Augusto. Op. Cit.p.62

⁷⁰CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Octava edición, Pac. México, 2000. p. 144.

De manera general podemos decir que el origen de nuestra poderosa central, los principios fundamentales sobre los que ha establecido su constante accionar y ponerlos a la consideración de las generaciones actuales y futuras servidores públicos para que conozcan la multitud de luchas que se han tenido que librar para alcanzar lo que ahora disfrutamos, es uno de los objetivos de la historia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

“En el mes de diciembre de 1935, las organizaciones sindicales adquieren cierta unidad y sumando fuerzas logran constituir la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, organización que representó uno de los antecedentes de la F. S. T. S. E. Los primeros Secretarios Generales fueron: Roberto Aguilera y Joaquín Barrios, quienes procedían del Sindicato de la Industria Militar.”⁷²

Una vivienda de una vecindad de las calles de Arcos de Belén, de dos puertas, una grande y otra pequeña, era la sede de la Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado. La pieza grande era el salón de asambleas, con bancas de madera sin pintar y duras como piedra. La pieza chica era la oficina del Comité Nacional.

Al efectuarse el primer Congreso de la Alianza, ésta se reestructura y toma el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado (segundo antecedente de la F. S. T. S. E.)

Del 4 de agosto al 4 de septiembre de 1936, en el anfiteatro Bolívar, se realiza el congreso Pro-Unidad y se designa al joven obrero del Sindicato de Materiales de Guerra, Joaquín Barrios Rivera, como Secretario General. Son Organizaciones fundadoras de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado las siguientes:

⁷¹ Ibidem. p. 145.

“Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Único de Trabajadores Federales de la S. O. P., Unión Nacional de Empleados del Gobierno, Ala Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de las Secretarías de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, Organización de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Único de Trabajadores de Oficinistas del Departamento Central.”⁷³

1. Organización Clasista

Se entiende por sindicalismo clasista al que agrupa sólo a los trabajadores o sólo a los patronos como trabajadores.

Mario de la Cueva plantea el problema “que si, de acuerdo a nuestro sistema jurídico, sería posible la constitución de sindicatos mixtos.”⁷⁴ En realidad la cuestión no es ociosa ya que, de hecho, han existido en nuestro país, particularmente entre los conductores de autos de alquiler (taxistas). De la Cueva, invocando un criterio de la Sección Jurídica del Departamento Federal del Trabajo y una ejecutoria de la corte, concluye: “el derecho mexicano del trabajo no reconoce la existencia del sindicato mixto; tampoco lo prohíbe, por lo que pensamos que nada impide su formación, pero no será un sujeto del derecho del trabajo.”⁷⁵

En realidad el problema nos parece claro. La fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional evidentemente se refiera a los sindicatos de clase cuando menciona que se trata del derecho de “coligarse en defensa de sus respectivos intereses”. Además la Ley reglamentaria, en

⁷²DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajador de Confianza. Tercera edición, Cámara de Diputados, México, 2001. p. 13.

⁷³DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Octava edición, Porrúa, México, 1999. p. 88.

⁷⁴DE LA CUEVA, Mario. T.II. Op. cit. p. 397.

sus artículos 355 y 356, plantea, sin lugar a dudas, el mismo sindicato clasista de trabajadores o de patrones.

No coincidimos con De la Cueva en su afirmación de que por no estar prohibida su constitución es factible constituir sindicatos mixtos, aun cuando no sean sujetos de derecho del trabajo. El sindicato sólo puede entenderse formado en los términos de la Ley. No existe una forma jurídica sindical fuera de la Ley Federal del Trabajo. El organismo que se creara tendría que asumir, por fuerza, una naturaleza jurídica ajena al derecho del trabajo y no sería, por lo mismo, un organismo sindical.

El Sindicato, como Organización clasista, no puede permanecer indiferente a las actividades políticas pero como forma parte de una Central, estas deberán armonizarse a los acuerdos que emanan de los Consejos o Congresos de esta Central.

Los Directivos del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, como los directivos de cualquier otro Sindicato consciente de la responsabilidad que tiene sobre sus agremiados, como parte integrante de la Administración de Justicia, velará constantemente porque actúen con estricta moralidad y rectitud y para ese fin todo sindicalizado tiene obligación de denunciar cualquier irregularidad, para que se exijan las responsabilidades que corresponda, en la inteligencia de que si el responsable es un miembro del sindicato, se le expulsará de la agrupación y se le denunciará públicamente.

Dada la naturaleza de las funciones que compete a los agremiados de nuestro Sindicato, se les permite darse cuenta de las deficiencias de las leyes; que fundamentalmente deben dar satisfacción a las necesidades e intereses colectivos, exigiendo intereses individuales procurará por todos los medios a su alcance porque se reformen dichas leyes, procurando que

se dé a las que de nuevo se expidan, una orientación de acuerdo con los principios antes expuestos. Para tener una mejor comprensión de lo expuesto, será oportuno señalar lo siguiente.

2. Integrantes del Sindicato

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 87 a 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el presente documento fija las Condiciones General de Trabajo del H. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y es de observarse obligatoria para el titular y los Trabajadores de la misma.

En el artículo 87 se establecen las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de este, se revisarán cada tres años.

Las condiciones generales de trabajo establecerán:

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

Para los efectos de las presentes condiciones, los siguientes términos tendrán la connotación que se indica:

- I. La Presidencia.
- II. Unidades Administrativas.
- III. El Titular.
- IV. El Sindicato.
- V. La Ley, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional.
- VI. La Ley de Responsabilidades: La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- VII. El ISSSTE: El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- VIII. La Ley del ISSSTE: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- IX. El Tribunal: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- X. Los Trabajadores: Los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- XI. La Comisión de Escalafón: La comisión mixta de escalafón de los trabajadores del H. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- XII. La comisión de seguridad e higiene.
- XIII. El Instituto de capacitación: Instituto de Estudios Judiciales.
- XIV. Las condiciones: Las condiciones generales de trabajo del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que los integrantes del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, son los trabajadores de base; el secretario, tesorero y en general todos los agremiados.

3. La representación

Respecto a la representación el artículo 3º del Reglamento de Condiciones Generales del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal establece que:

“El Sindicato, por conducto de su Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal, tiene la representación de los trabajadores del Tribunal que se encuentren afiliados al mismo. Se entiende por representación del sindicato, la que acredita su personalidad con la identificación correspondiente.”

La representación nace en Roma, cuando en la época clásica del nacimiento del Derecho como lo conocemos en los países de origen latino, aparece la figura del mandatario, quien se ocupaba de realizar tareas que el mandante no deseaba o no podía llevar a cabo por sí mismo.

Al evolucionar el derecho comienza a constituirse la institución de la representación y del mandato, que para algunos tratadistas son diferentes y para otros están integradas. En México, con la influencia del derecho francés, nuestras leyes reconocen la existencia de la representación y del mandato, integradas.

En el Derecho del Trabajo existe el reconocimiento de la figura jurídica del mandato que incluye la representación y viceversa; ya se trate del sindicato, o bien, el mandato consensual o voluntario mediante el respectivo contrato, que puede quedar reducido a una simple carta poder.

En la Ley Federal de los Trabajadores del Estado se reconoce en forma expresa la posibilidad del mandato y de la representación,

confundiéndose ambas figuras, como sucede en el Derecho Civil, ya que se usa indistintamente uno u otro nombre.

Así el artículo 134 señala que los trabajadores podrán comparecer a juicio por medio de representantes acreditados por simple carta poder, que entraña la figura del mandato.

El mismo numeral en el segundo párrafo señala que los titulares podrán comparecer haciéndose representar por apoderados, es decir, mandatarios, quienes podrán acreditar su representación con un simple oficio, que desde luego señalará, esto no lo dice la Ley, que son apoderados del titular, es decir, que es un poder simple otorgado en un oficio en lugar de carta-poder.

Pero además la ley citada ofrece una forma más a las partes, para tener mejor posibilidad en el juicio: el artículo 135 permite que comparezcan al juicio acompañadas de sus asesores, si así lo estiman conveniente.

El defecto en la representación del demandado está sancionado con tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo por supuesto prueba en contrario; la Ley es omisa, respecto a la sanción en el caso de mala representación del actor al demandar, pero por hermenéutica jurídica debemos considerar que en el caso de una demanda formulada por un representante que no acredite legalmente tal representación, tal demanda se tendrá por no interpuesta.

4. Las categorías

Dentro del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, existen trabajadores con distintas categorías entre las que destacan las siguientes:

Artículo 10.- Para ser designado trabajador del H. Tribunal, se requiere:

- I. En el caso de puesto de base, presentar la propuesta del Sindicato en los términos del artículo 8, fracción VI y 13 de estas condiciones.
- II. Tener conferido el nombramiento y haberlo firmado.
- III. Tomar posesión del cargo.
- IV. Acreditar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Son trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5° de la Ley y por ello serán inamovibles.

Los trabajadores con nombramiento de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicios, sin nota desfavorable comprobada en su expediente. Los trabajadores de lista de raya permanente serán inamovibles.

Los trabajadores de lista de raya designados por tiempo fijo y/u obra determinada, serán inamovibles mientras exista la relación laboral conforme al nombramiento y siempre que sus servicios sean satisfactorios.

Artículo 12.- Los mexicanos tienen preferencia para el desempeño de todo tipo de labores con respecto a los extranjeros; éstos, independientemente de satisfacer los requisitos procedentes, deberán acreditar su correcta calidad migratoria y estar autorizados por el Instituto Nacional de Migración de la Secretaría de Gobernación para el desempeño de las actividades remuneradas. Los profesionistas extranjeros deberán comprobar que cuentan con la autorización de la Dirección General de

Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, para ejercer la profesión de que se trate.

Asimismo, para designar al personal de nuevo ingreso en puestos de base vacantes de última categoría o de pie de rama, el Titular notificará al Sindicato el número y características del personal que requiera, para que este, dentro del término de quince días naturales contados a partir de la notificación, presente el número de aspirantes que considere conveniente.

De no hacerlo dentro de dicho término, o en caso de que los aspirantes no reúnan los requisitos exigidos, el Titular hará libremente las designaciones.

5. Las obligaciones

Las obligaciones subsisten, tanto para el titular de la dependencia como para los trabajadores y ambas se establecen en los artículos 69 y 73 respectivamente que a grandes rasgos señalan lo siguiente.

En el artículo 69 como obligación del titular de la dependencia, entre otras, tendrá que:

Notificar invariablemente al sindicato los puestos de base vacantes, la secretaria y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón, cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes de acuerdo a las disposiciones aplicables. La reinstalación del trabajador en el puesto del cual lo hubiere separado y ordenar el pago de los salarios caídos al que fuere condenado por laudo ejecutoriado, en el caso de supresión de la plaza, los trabajadores afectados tendrán derecho a que les otorgue otra indemnización por separación injustificada, pagar en una sola exhibición los sueldos caídos, prima vacacional, prima dominical,

aguinaldo y quinquenios. Asimismo, deberá proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

De igual forma, debe conceder licencias a sus trabajadores sin perjudicar los derechos de antigüedad, en los casos siguientes:

- a) Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencias diferentes a las de su adscripción.
- c) Para desempeño de cargos de elección popular.
- d) A los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales en los términos de estas condiciones.
- e) Por razones de carácter personal del trabajador.

Deberá capacitar a los trabajadores para fortalecer su eficiencia operativa y técnica en su desempeño laboral y fomentar de acuerdo con el sindicato y en los términos del artículo 31 de la ley, el desarrollo deportivo y de actividades cívicas y culturales, así como autorizar el desplazamiento de los trabajadores para que participen en torneos estatales, nacionales y en los que representa la Secretaría.

De igual forma debe proporcionar en el Distrito Federal y en el interior del país uniformes, material deportivo y pago de arbitrajes, así como, los campos necesarios a los equipos que en forma organizada participen en estas disciplinas, tendientes al desarrollo físico de los trabajadores de acuerdo con la disponibilidad.

Cubrir a los trabajadores por anticipado pasajes, viáticos y gastos de acuerdo a la normatividad vigente para el desempeño de comisiones oficiales en lugares distintos al de su adscripción.

Si la comisión fuere mayor de seis meses e implique traslado de una población a otra, el trabajador tendrá derecho a que los gastos que se originen sean cubiertos por el H. Tribunal en los términos de la siguiente fracción:

Para el caso de cambios de adscripción se les suministrará la cantidad necesaria que cubra el pago de pasajes y fletes de menaje de casa indispensable para la reinstalación del cónyuge, hijos y familiares en línea ascendente, así como de los colaterales en segundo grado que dependa económicamente del trabajador, estos pagos no serán obligatorios cuando el trabajador haya solicitado su cambio.

Otorgar vacaciones extraordinarias a los trabajadores que laboran en áreas infecto-contagiosas, insalubres o que estén expuestos a emanaciones radioactivas, manejo de sustancias corrosivas, explosivas, flamables, tensión constante o cualquier tipo de elementos que perjudiquen su salud.

En términos generales, el titular de la dependencia deberá proporcionar al trabajador lo necesario para el desempeño de su trabajo y el reconocimiento de sus derechos, obligaciones y prestaciones.

Así como el titular de la dependencia tiene obligaciones, también los trabajadores tienen lo propio. Al respecto el artículo 73 del ordenamiento citado establece lo siguiente.

“Artículo 73. Los trabajadores deberán:

- I. Asistir a sus labores registrando entrada y salida.
- II. Presentarse a sus labores aseados y vestidos adecuadamente.
Cuando el H. Tribunal proporcione uniformes y equipo, el personal lo deberá usar.

- III. Coadyuvar con toda eficacia dentro de sus atribuciones o funciones a la realización de los programas de gobierno y guardar en todos sus aspectos completa lealtad a este.
- IV. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos.
- V. Desempeñar sus labores en el lugar que les sea señalado dentro de adscripción según su nombramiento.
- VI. Permanecer a disposición de sus jefes después de su jornada normal, en los casos de emergencia en los que pelagra la vida de sus compañeros o sus superiores, las instalaciones, los servicios o cualquier bien del H. Tribunal.
- VII. Responder del manejo adecuado de documentos, correspondencia, valores y efectos que les confíen con motivo del desempeño de sus funciones.
- VIII. Permanecer en el servicio hasta el momento en que obtenga la autorización respectiva dada por escrito, para iniciar el disfrute de licencia que hubiesen solicitado con un mínimo de quince días de anticipación.

Asimismo, en los casos de cambio de vacaciones será aplicable dicho plazo debiendo contestar el H. Tribunal con veinticuatro horas de antelación a su goce.

- IX. Permanecer en el servicio; en su caso, hasta la entrega de los expedientes o documentos, fondos, valores o bienes cuya administración y guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con sujeción a los términos en que sea resuelta la remoción, separación, licencia o aceptación de su renuncia.
- X. Obedecer las órdenes o instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio. En ningún caso

estarán obligados a acatarlas, cuando de su ejecución pudiera generarse la comisión de delitos.

- XI. Atender las disposiciones y obedecer las instrucciones tendientes a prevenir riesgos de trabajo.
- XII. Asistir a las escuelas y cursos de capacitación para el mejoramiento de su preparación y eficiencia de su horario de trabajo, para dar cumplimiento al Programa Institucional de Capacitación y Desarrollo de Personal.
- XIII. Tratar con cortesía y decoro al público.
- XIV. Presentarse a sus labores en los términos del artículo 88 de estas condiciones, al concluir la licencia que por cualquier causa se le hubiere concedido, en la inteligencia de que no hacerlo, desde la fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar.
- XV. Presentarse en el lugar de su nueva adscripción que les señale el H. Tribunal, en un plazo no mayor de seis días hábiles contados a partir de la fecha en que hubiere concluido la entrega de los asuntos a su cargo, salvo que se les amplíe ese plazo, para lo que se tomarán en cuenta las dificultades o la urgencia del traslado. En todo caso el H. Tribunal, terminará en un plazo no mayor de diez días el cambio de radicación del sueldo del trabajador.
- XVI. Comunicar de inmediato a sus superiores cualquier irregularidad que observen en el servicio.
- XVII. Notificar por escrito el área administrativa de su adscripción los cambios de domicilio.
- XVIII. Conservar íntegramente clase de documentos o expedientes.
- XIX. Tratar con cuidado y conservar en buen estado los muebles, máquinas y útiles que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones, de tal manera que sólo sufran el desgaste propio de su uso normal.

- XX. Reportar a sus superiores inmediatos los desperfectos que sufran los artículos que forman su equipo de trabajo y que se encuentran bajo su resguardo.
- XXI. Reintegrar a la brevedad posible los pagos que se les hayan hecho indebidamente.
- XXII. Emplear con el mayor provecho los materiales que les fueren proporcionados para el desempeño de sus funciones.
- XXIII. Actuar con diligencia, cuidado o extremo celo a efecto de mantener la seguridad de los lugares donde se desempeñan los trabajos para la conservación de éstos, las personas o bienes que se encuentren allí.
- XXIV. Avisar a sus superiores de los accidentes de trabajo que sufran sus compañeros.
- XXV. Cumplir con las comisiones que, por necesidades del servicio y dentro de su adscripción, se les encomiende.
- XXVI. Dar a conocer los datos de carácter personal o entregar los documentos necesarios, requeridos por la Unidad Administrativa de su adscripción para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social.
- XXVII. Recibir el equipo e implementos de seguridad, así como la protección de lluvia y frío y dos veces al año el vestuario que le sea necesario para el mejor desempeño de sus funciones.
- XXVIII. Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales que organicen el H. Tribunal y el Sindicato.
- XXIX. Atender los avisos y cumplir con las disposiciones para conservar la limpieza, aseo e higiene de los centros de trabajo.
- XXX. Utilizar los teléfonos por asuntos oficiales exclusivamente o personales de carácter urgente.

- XXXI. Someterse a exámenes médicos con intervención del sindicato cuando se presuma enfermedad contagiosa, intoxicación por narcóticos o enervantes o estado psicopatológico.
- XXXII. En caso de que sea robado un vehículo propiedad del H. Tribunal, el trabajador que lo tenga a su cargo o bajo su responsabilidad, deberá dar aviso de inmediato al H. Tribunal y demás autoridades competentes.
- XXXIII. Cubrir el costo de los daños que causen a los bienes que estén al servicio del H. Tribunal, cuando dichos daños le sean comprobados.”

De lo expuesto, se infiere que el trabajador del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal tiene más obligaciones y responsabilidades que cualquier otro trabajador y aunque a veces el sueldo no corresponda a tales responsabilidades, razón por la cual se considera que debe haber una mayor igualdad y equidad con los trabajadores de otra dependencia o tratar de buscar una legislación más adecuada a este trabajo.

6. Las condiciones de admisión y permanencia

Respecto de estas condiciones, se refieren a los requisitos que debe cubrir un aspirante a trabajar en este Tribunal y sobre todo a la permanencia o conservación del empleo.

Para, ello el artículo 8 del Reglamento de Condiciones Generales de trabajo del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal establece al respecto que:

“Artículo 8.- Son requisitos de admisión al presentar la solicitud en la forma oficial que al efecto se determine, los siguientes:

- I. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 9º de la Ley.
- II. Haber cumplido 16 años de edad en el momento de la designación. Los varones en edad de cumplir el Servicio Militar Nacional, acreditarán haberlo cumplido o estar cumpliéndolo.
- III. Tener la escolaridad o los conocimientos, cubriendo los requisitos del puesto que aspira.
- IV. No padecer enfermedad transmisible o incapacidad que impida desempeñar el puesto a que aspira.
- V. Contar con la constancia de no-inhabilitación expedida por la Secretaría (verificar dependencia).
- VI. Ser propuesto mediante oficio del sindicato, como candidato para ocupar una plaza vacante de las que alude el artículo 62 de la Ley.
- VII. No haber sido separado del empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos por la fracción V del artículo 46 de la Ley, a no ser que por el tiempo transcurrido, que no será menor de un año a partir de la causa de la separación, el Tribunal estime que es de aceptarse al aspirante.
- VIII. Presentar y aprobar los exámenes que se estimen necesarios para el desempeño del puesto.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con la documentación correspondiente o en el caso a que se refiere la fracción VII anterior, mediante las declaraciones bajo protesta de decir verdad correspondiente.”

Aquí bien valdría la pena cuestionarse, si sería la misma postura ante una persona que tenga “piercings” y “tatuajes”; como bien señala en su artículo el Maestro Enrique Larios Díaz.⁷⁶

El abogado laboral Enrique Larios recomienda que para avanzar en materia legislativa en el tema de la discriminación en el trabajo, “hace falta señalar cuáles son las conductas específicas de discriminación, así como también cuáles son los procedimientos para hacer efectivas las leyes (en esta materia), y cuál es la autoridad ante quien se puede demandar (y que sea independiente del Poder Ejecutivo)”.

“Artículo 9. Quienes aspiren a ocupar un puesto que requiere ser ocupado por profesionistas, además de los requisitos anteriores, deberán presentar título expedido por institución legalmente autorizada, así como cédula de ejercicio profesional expedido por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.”

Como podemos ver, la admisión es sumamente rigurosa; en la actualidad y aún así existen todavía algunos puestos de base y de confianza ocupados por personas no aptas para el desempeño del cargo.

Respecto a la permanencia en el puesto, si eres de base, aún con esto no es segura tu estabilidad y aún con ser sindicalizado se atiene en muchas de las veces a como le **caigas** de bien o mal al Juez o a tu Superior Jerárquico. De los trabajadores de confianza, se puede decir que están más afectados que los de base en razón de que éstos su estabilidad en el empleo depende de la voluntad del Juez o jefe inmediato. Es decir que

⁷⁶ LARIOS DIAZ, Enrique. La Jornada, Masiosare 320, domingo 8 de febrero de 2004

independientemente de tu capacidad y preparación para el puesto, quedas sujeto al factor de aceptación del jefe inmediato.

7. Los órganos representativos y comisiones del sindicato

Los órganos en comentario son:

La Presidencia, Unidades Administrativas, el Titular, el Sindicato, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, La Ley de Responsabilidades, es decir, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, el ISSSTE: El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley del ISSSTE: La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Tribunal: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los Trabajadores: Los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, la Comisión de Escalafón: La comisión mixta de escalafón de los trabajadores del H. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, la comisión de seguridad e higiene, el Instituto de capacitación: Instituto de Estudios Judiciales y las condiciones, es decir, las condiciones generales de trabajo del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

8. Las Asambleas ordinarias y extraordinarias

Los sindicatos requieren de órganos para integrar y manifestar su voluntad frente a los socios y frente a terceros. Estos órganos pueden ser la Asamblea General y el Comité Directivo.

“Como se sabe, las asambleas pueden ser de dos tipos: ordinarias y extraordinarias. La Ley de 1931, en el artículo 246, fracción IX, utilizó el

término asambleas generales, pero la comisión redactora de la ley de 1970, prefirió emplear, en el 371, fracción VIII, el concepto de asambleas ordinarias, porque a estas puede oponerse la palabra extraordinaria, en tanto que a lo general sólo puede oponerse lo particular.”⁷⁷

Las asambleas ordinarias son las que se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la institución, mientras que las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes.

En el texto que se comenta (artículo 371, fracción VIII) se estableció que en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días podrán, los solicitantes, hacer la convocatoria. Para De la Cueva la redacción de este numeral no fue muy afortunada, es confusa, porque “si la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa.”⁷⁸ Sobre todo en el caso de que concurren circunstancias imprevistas, como podría ser tratándose de las extraordinarias.

La Ley de 1931 estableció en su artículo 250, la obligación a la directiva de rendir cuentas en forma completa y detallada de la administración de los fondos a la asamblea general cada seis meses por lo menos. Tal disposición pasó a la ley actual, en el artículo 373, que reiteró el mismo criterio, pero que prefirió modificar los vocablos de la administración de los fondos, por la de la administración del patrimonio sindical.

⁷⁶CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Tercera edición, Esfinge, México, 2002. p. 17.

⁷⁷LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición, Porrúa, México, 2001. p. 178.

“La directiva es, el órgano representativo y ejecutivo responsable de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales. Asimismo, habrá de encargarse de que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados. La directiva es y debe ser nombrada por la asamblea.”⁷⁹ El artículo 371, fracción IX, de la ley actual, previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; en concordancia con el artículo 365, fracción IV, que indica los documentos que deben acompañar a la solicitud de registro, se encuentra la copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

La representación del sindicato se ejerce por el secretario general, según lo establece la Ley en el artículo 376. Las funciones de la directiva, implícitamente, se establecen en el artículo 356 de la nueva ley y son: conducir o dirigir el estudio y la lucha de los trabajadores en defensa y para el mejoramiento de los intereses laborales. Una misión de altos fines y de noble trascendencia o, como dijera el doctor De la Cueva, al referirse a este aspecto: “preparar el triunfo de la justicia social en la mañana.”⁸⁰

En cuanto a las responsabilidades de la directiva, los artículos 250 y 252 de la ley de 1931, declararon las obligaciones contraídas dentro del marco de sus facultades y dispusieron que la directiva fuera responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil. La comisión redactora de la nueva Ley, suprimió los preceptos antes mencionados por innecesarios según De la Cueva, “en relación son la duración y renovación de la directiva. Como sabemos, la legislación ha querido ser respetuosa de la vida interna y autonomía sindical, en las agrupaciones laborales.”⁸¹ Por ello, la idea de la

⁷⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Primera edición, Esfinge, México, 2000. p. 87.

⁷⁹ *Ibidem*. p. 88.

⁸⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan. *Derecho Sindical*. Op. cit. p. 79.

no-reelección por parte de los dirigentes sindicales en sus cargos, no fue prohibida ni en la Ley de 1931 ni en la actual. A pesar de que el artículo 371, fracción X, habla del periodo de duración de la directiva, la ley anterior, en el artículo 246, fracción V, expresaba que los estatutos de los sindicatos deberían incluir el modo de nombrar la directiva.

Las autoridades no deben ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales. Tal conducta iría en contra del espíritu de la autonomía y libertad sindicales. Todo se deja a la voluntad libre y soberana de los socios sindicalizados que en la Asamblea general son la máxima autoridad. Es decir tanto los Directivos del Sindicato que a la vez son socios, como de todos los demás integrantes del Sindicato.

En el segundo párrafo del artículo 376 se establece que: “Los miembros de la directiva que sean separados por el patrono o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.”

La razón de ser de esta disposición es evitar maniobras patronales consistentes en el despido o retiro, en su caso, que desplace al dirigente sindical, dejando sin gobierno a la organización.

9. El Comité Central Ejecutivo

El Gobierno del Sindicato radica en el Comité Central Ejecutivo, el que deberá ser electo en la Asamblea General.

Cada Comité Ejecutivo así como las comisiones que con posterioridad se citan, durarán en sus funciones tres años computados del primero de julio del año de la elección al día último de junio de los tres años siguientes.

Ningún miembro del Comité Central Ejecutivo podrá ser reelecto para el período inmediato siguiente, en el mismo puesto, pero sí en otro distinto.

El Comité Central Ejecutivo estará integrado por:

- Un Secretario General;
- Un Secretario Interior;
- Un Secretario Exterior;
- Un Secretario de Previsión Social;
- Un Secretario de Conflictos;
- Un Secretario de Acción Femenil;
- Un Secretario de Acción Juvenil;
- Un Secretario Tesorero;
- Un Secretario de Deportes;
- Un Secretario de Acción Social;
- Un Secretario de Organización y Estadística;
- Un Secretario de Prensa y Propaganda;
- Un Secretario de Pensiones;
- Un Secretario de Habitación;
- Un Secretario de Iniciativas y Proyectos;
- Un Secretario de Actas y Acuerdos y
- Un Subsecretario de Actas.

Las faltas temporales del Comité Central Ejecutivo, cuando excedan de tres meses serán cubiertas por los suplentes que designen la Asamblea y cuando sean por menor tiempo, por el Secretario que le precede, según el orden anotado en el artículo anterior.

El Comité Central Ejecutivo está facultado para designar los auxiliares necesarios en cada una de las Secretarías, pero deberá dar cuenta de esas designaciones a la Asamblea General.

10. El Secretario General

El Secretario General es la autoridad máxima del Sindicato, es decir, es el dirigente a nivel local cuando es así o a nivel nacional, dependiendo del cargo de que se trate.

Dentro de las facultades y obligaciones del Secretario General se encuentran las siguientes:

- a) Representar al Sindicato en todos los actos oficiales;
- b) Convocar al pleno semanal del Comité Central Ejecutivo y comisiones permanentes.
- c) Acordar con los demás Secretarios los asuntos de su competencia.
- d) Firmar la correspondencia, boletines o escritos de propaganda, de todas las Secretarías, previo acuerdo con el Secretario respectivo.
- e) Tener bajo su responsabilidad inmediata las actividades administrativas de las oficinas del Sindicato.
- f) Autorizar las erogaciones y operaciones de la Tesorería y responder mancomunadamente con el Tesorero de los fondos del Sindicato.
- g) Convocar a las Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias;
- h) Llevar el control general de las actividades del Comité Central Ejecutivo;
- i) Velar por el buen nombre del Sindicato y cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos, declaración de principios y acuerdos de las Asambleas Generales y del Comité Central Ejecutivo.

11. Participación del Sindicato para la designación de Trabajadores

En relación con este punto, los artículos 4, 5 y 13 del Sindicato del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal en sus condiciones de Trabajo establece respectivamente que:

“La relación jurídica de trabajo entre el Titular y los Trabajadores, se rige por la ley, las presentes condiciones, los acuerdos, así como las disposiciones especiales que acuerde el Tribunal, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y en lo no previsto se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Responsabilidades, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la Ley del ISSSTE, la Ley de Premios, estímulos y recompensas, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad en apego a la normatividad y marco jurídico de las políticas gubernamentales de servicio civil.”

“Para designar al personal de nuevo ingreso en puestos de base vacantes de última o de pie de rama, el Titular notificará al Sindicato en número y características del personal que requiera, para que este, dentro del término de quince días naturales contados a partir de la notificación, presente el número de aspirantes que considere conveniente.”

12. La Comisión Mixta de Escalafón

La Comisión Mixta de Escalafón es el órgano encargado de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones que contiene este reglamento.

La Comisión se integrará con dos representantes propietarios propuestos por el Presidente del Tribunal y aprobados por el H. Pleno del mismo, dos representantes propietarios del Sindicato nombrados con base

en sus estatutos y por el árbitro que de común acuerdo se elija por ambas partes para decidir en los casos de empate.

Para ser miembro de la Comisión se requiere ser funcionario o trabajador de base del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

La Comisión podrá sugerir al correspondiente sector, la sustitución de alguno de sus representantes cuando se demuestre que la actuación del mismo, no ayuda al óptimo funcionamiento de aquélla.

En la primera sesión de la Comisión se elegirá, de entre los representantes propietarios por parte del Tribunal, al Presidente de la Comisión y de entre los representantes propietarios del Sindicato, al Secretario de Actas y Acuerdos, quienes durarán en su encargo un año, pudiendo ser reelectos. En esta misma sesión se nombrará al árbitro.

El árbitro deberá ser un servidor público del Tribunal que no tenga nombramiento interino y que no sea miembro propietario o suplente de la comisión. De no haber acuerdo para su designación, las representaciones propondrán una lista de cuatro candidatos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que hará la designación correspondiente dentro de un término que no exceda de diez días, de conformidad con lo establecido en el artículo 54 de la Ley.

Por cada representante propietario deberá designarse a un suplente, quien entrará en funciones únicamente cuando el propietario se ausente, se excuse o sea recusado.

El Tribunal y el Sindicato tendrán la más amplia libertad para designar a sus representantes, así como para removerlos cuando lo juzguen necesario, siempre que no se interrumpa gravemente el

funcionamiento de la Comisión y se le dé aviso con quince días de anticipación.

Corresponderá a la Comisión el desempeño de las siguientes funciones:

- I. Celebrar los concursos para cubrir los puestos vacantes definitivos, provisionales o de nueva creación.
- II. Dictamina ascensos definitivos o provisionales, así como las permutas de los trabajadores, en los términos de la ley y del reglamento.
- III. Ordenar la instrumentación de lo indispensable para la aplicación de los exámenes de conocimientos que sean necesarios.
- IV. Efectuar la evaluación de los factores escalafonarios de los trabajadores.
- V. Resolver las inconformidades que presenten los trabajadores en relación con sus derechos escalafonarios, así como las excusas y recusaciones que se planteen.
- VI. Autorizar al Presidente para que solicite al Tribunal, los apoyos que sean necesarios para el adecuado desempeño de la comisión.
- VII. Aprobar la elaboración y entrega de los diversos informes que soliciten el Tribunal, el Sindicato, o cualquier autoridad competente.
- VIII. Ordenar la publicación de convocatorias, dictámenes y avisos que emita la Comisión, en el Boletín Judicial.
- IX. Facultar al Presidente para solicitar a los Órganos Auxiliares y a los trabajadores interesados, la información y documentación que requiera para atender los asuntos de su competencia.

- X. Dictar las medidas que estime convenientes para optimizar el funcionamiento de la propia Comisión.
- XI. Autorizar los informes de labores que deban rendirse ante el Tribunal y el Sindicato.
- XII. Proponer al Tribunal o al Sindicato, las reformas y adiciones que requiera el reglamento.
- XIII. Realizar las demás funciones afines a las anteriores que coadyuven a la correcta observancia y funcionamiento del sistema escalafonario.

Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la Comisión:

- I. Proponer a la Comisión del Programa Anual de Sesiones Ordinarias.
- II. Convocar y presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.
- III. Requerir al Tribunal los elementos administrativos y materiales avalados por la Comisión.
- IV. Atender, previa autorización de la Comisión, los requerimientos de información que presenten el Tribunal, el Sindicato y demás autoridades competentes en relación con las actividades de la Comisión.
- V. Integrar y mantener actualizada la información que sirva de base al Sistema Escalafonario.
- VI. Gestionar y vigilar la correcta publicación de las convocatorias, dictámenes y avisos que deban incluirse en el Boletín Judicial.
- VII. Integrar la información y documentación indispensable de los asuntos que serán tratados en cada sesión y verificar el cumplimiento de los acuerdos correspondientes.
- VIII. Instrumentar, conforme a lo dispuesto por el órgano colegiado, las actividades necesarias para el óptimo funcionamiento de la Comisión.

- IX. Solicitar a Órganos Auxiliares y trabajadores la información y documentación correspondiente.
- X. Elaborar y presentar al Tribunal y al Sindicato, previa autorización de la Comisión, el informe semestral de labores.
- XI. Fungir como representante legal de la Comisión ante autoridades y terceros, atendiendo para tal efecto las recomendaciones que la misma establezca.
- XII. Organizar y preparar, conjuntamente con las áreas responsables, la aplicación de exámenes de conocimientos.
- XIII. Proporcionar la información que sea solicitada por los trabajadores, respecto a su situación escalafonaria.
- XIV. Realizar las actividades afines a las anteriores y las que le sean encomendadas por la Comisión.

Artículo 30.- Son atribuciones y obligaciones de los Representantes ante la Comisión las siguientes:

- I. Asistir puntualmente a las sesiones de la Comisión cuantas veces sean convocados.
- II. Deliberar y votar en las sesiones, fundado su voto por escrito cuando lo estimen conveniente.
- III. Autorizar con su firma las actas de las sesiones, acuerdos, dictámenes y demás documentos que sean generados en las sesiones.
- IV. Proponer las modalidades de trabajo que sean necesarias para el mejor funcionamiento de la Comisión.
- V. Excusarse de participar en algún concurso escalafonario, en los casos previstos en el artículo 72 del reglamento.
- VI. Todas aquellas inherentes a las funciones de la Comisión que señale la ley o el reglamento.

Como apoyo para el cumplimiento de las actividades administrativas de la Comisión, el Presidente contará con un coordinador que será designado por él mismo.

La Comisión sesionará cuando sea necesario. Estas sesiones serán públicas o privadas según lo determine la propia Comisión y a ellas podrán asistir, únicamente con voz informativa, el Secretario General del Sindicato y un representante del área administrativa correspondiente.

Para que dichas sesiones sean válidas deberán asistir tres de sus integrantes; de no ser así se suspenderá la sesión, levantándose el acta correspondiente que será firmada por los asistentes y se convocará a nueva sesión.

Los acuerdos, dictámenes y resoluciones se tomarán por mayoría, serán firmados por los representantes que hubieren intervenido y, en su caso, también por el árbitro, obligando por igual al Tribunal, al Sindicato y a los Trabajadores, siempre y cuando se ajusten a lo establecido por la ley y el reglamento.

CAPÍTULO IV
LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA EN EL DISTRITO FEDERAL

Como lo hemos venido señalando, las condiciones de trabajo entre el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y sus trabajadores no son del todo benéficos para el trabajador, sino por el contrario, pareciese que son unilaterales en beneficio del patrón o dependencia Gubernamental es por ello que en el presente Capítulo se tratará de señalar la incongruencia de esta legislación o condiciones de trabajo en relación con la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

1. Nombramiento

De manera general podemos decir que el nombramiento es el documento que formaliza la relación laboral entre el titular y el trabajador y su aceptación obliga al cumplimiento de los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los nombramientos deberán contener los datos señalados en el Artículo 15 de la Ley y que son:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;

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

VI. El lugar en que prestará sus servicios;

Los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los motivos escalafonarios que procedan:

I. Son definitivos, aquellos que se expidan para cubrir plazas vacantes definitivas en puestos permanentes.

II. Son temporales, los que se otorguen para efectos eventuales y que puedan ser:

a) Provisionales, para cubrir vacantes mayores de seis meses y los que se expidan a los Trabajadores para que suplan a los que se encuentran señalados en el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

b) Interinos, para ocupar puestos vacantes hasta por seis meses.

c) Por tiempo fijo, aquellos que dejen de tener vigencia en la fecha que se determine en los mismos.

d) Por obra determinada, aquellos cuyos efectos se finiquiten una vez concluida la obra que motivó su expedición.

Los nombramientos a que se refiere la fracción II anterior no crean derechos escalafonarios.

Asimismo, queda prohibido utilizar los servicios de meritorios, así como de personas que carezcan de nombramiento.

Las autoridades que violen esta disposición se harán acreedoras a las sanciones que correspondan.

De todo nombramiento expedido para ocupar una plaza vacante corresponda a un puesto de base, se enviará invariablemente copia al Sindicato teniendo preferencia los trabajadores sindicalizados.

Los Trabajadores que presten satisfactoriamente sus servicios o por fijo, por más de un año o más de una vez, gozarán de la preferencia establecida en la Fracción I del Artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2. Requisitos del nombramiento conforme a la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal

La Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal reglamenta esta situación en sus artículos 6 al 15 en donde a grandes rasgos se establece lo siguiente.

6. Los nombramientos de los Magistrados al Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal se harán en los términos previstos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

7. Para que surtan efectos los nombramientos a que se refiere el artículo anterior, se sujetarán a la aprobación de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la cual deberá otorgar o negar la aprobación dentro del improrrogable plazo de quince días, contados desde que se reciba en la propia Asamblea el oficio respectivo de la autoridad correspondiente. Para computar dicho plazo, el oficio que contenga la designación de los servidores públicos se remitirá a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal con una copia, a fin de que en ésta, el Oficial Mayor o quien haga sus veces, asiente razón de recibo con la fecha correspondiente.

8. Si la Asamblea Legislativa del Distrito Federal no resolviera dentro de los quince días a que se refiere el artículo anterior, se tendrán por aprobados los nombramientos hechos por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y se hará saber así a los interesados para que entren desde luego al desempeño de sus funciones.

Si la Asamblea Legislativa del Distrito Federal desecha el nombramiento, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal someterá nuevo nombramiento en los términos previstos por el artículo 67 fracción VIII del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

9. En caso de que la Asamblea no apruebe dos nombramientos sucesivos respecto de la misma vacante, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal hará un tercero que surtirá sus efectos desde luego como provisional y que estará sometido a la aprobación de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Dentro de los quince días a que se refiere el artículo 7o. de esta ley, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal deberá aprobar o no el nombramiento, y si nada resuelve, el Magistrado nombrado provisionalmente continuará en sus funciones con el carácter de definitivo, haciendo el Jefe de Gobierno del Distrito Federal la declaración correspondiente. Si la Asamblea Legislativa del Distrito Federal rechaza el nombramiento, cesará en sus funciones el Magistrado provisional y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal someterá nuevo nombramiento en los términos que se indican en este precepto y en los artículos anteriores.

10. Los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, deberán de rendir la protesta de ley ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

11. Los Magistrados durarán seis años en el ejercicio de su encargo, podrán ser ratificados y si lo fueren, sólo podrán ser privados de sus puestos en los términos del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para la ratificación, deberá observarse el mismo procedimiento que para la designación.

Todo Magistrado al término de su encargo, será sometido al procedimiento de ratificación. Para tal efecto, el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal deberá hacer del conocimiento del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, con una antelación de por lo menos cuarenta y cinco días, el nombre del o los Magistrados que estén por concluir el ejercicio de su encargo.

El Jefe de Gobierno del Distrito Federal remitirá a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con una antelación de veinte días, el nombre y la documentación correspondiente del o los Magistrados nombrados por él, en los términos del Estatuto de Gobierno.

12. El nombramiento de los Jueces de Primera Instancia y de Paz será por un período de seis años, mismo que a su conclusión se puede ampliar por

períodos iguales, si el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal así lo determina, atendiendo al resultado aprobatorio del examen de actualización, los antecedentes del servidor de que se trate, conforme a la hoja de servicios que de él se tenga y en relación con el desempeño de las labores encomendadas por la Ley.

13. El Pleno y las Salas del Tribunal Superior de Justicia, así como los Jueces y demás órganos judiciales que con cualquier otra denominación se creen, nombrarán y removerán a sus funcionarios y empleados conforme a lo que establezca esta Ley en materia de carrera judicial.

14. Los Jueces rendirán protesta ante los respectivos Plenos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y del Consejo de la Judicatura. Los demás servidores públicos judiciales harán lo propio ante el titular del órgano que los haya nombrado.

15. Toda persona que fuere nombrada para desempeñar algún cargo o empleo judicial, una vez rendida la protesta de ley, comenzará a ejercer las funciones que le correspondan, dentro de los quince días siguientes a la fecha del nombramiento. Si no se presentare sin causa justificada, el nombramiento se tendrá por no hecho y se procederá a hacer una nueva designación. Tratándose de servidores públicos de la administración de justicia que deban trasladarse para tomar posesión de su puesto a lugares distintos, al plazo señalado deberá aumentarse el lapso que fije la autoridad que hizo la designación.

Las relaciones de trabajo entre el personal y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional y las condiciones generales de trabajo.

Como se puede observar, los nombramientos para los trabajadores dijimos generales o comunes, son distintos al de los Magistrados ya que estos deben hacerse conforme a lo establecido por nuestra Constitución al Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y a la Ley Orgánica de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal.

Siendo esta última decisiva para que surta efectos dicho nombramiento. De lo anterior se infiere que, a pesar de trabajar para el

mismo tribunal, los nombramientos para los trabajadores y Magistrados los hacen distintas dependencias

3. Jornada de Trabajo

Lo referente a la Jornada de Trabajo se regula en los artículos 39 al 49 del Estatuto de las Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal donde se establece lo siguiente:

ARTÍCULO 39.- Jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está obligado a permanecer en disposición de la Secretaría de acuerdo con la Ley, estas condiciones, su nombramiento y las necesidades del servicio, atento a lo establecido por el artículo 43 de este ordenamiento.

ARTÍCULO 40.- Los horarios, se fijarán por el H. Tribunal tomando en cuenta la opinión del Sindicato, de conformidad por la naturaleza del servicio que se preste.

En lo general, las jornadas ordinarias se señalarán entre las siete y las diecinueve horas, las jornadas mixta y nocturna conforme lo determina la Ley, con excepción de aquellas Unidades Administrativas que, por la particularidad de los servicios que prestan, deban iniciar o prolongar sus labores antes o después de las horas señaladas, conforme lo establece el Artículo siguiente.

ARTÍCULO 41.- La jornada de trabajo ordinaria será de las ocho a las quince horas de lunes a viernes y en función de las necesidades de cada servicio, condiciones geográficas y climatológicas, peligrosidad, tensión constante y factores de riesgo, se fijarán jornadas y horarios especiales que

constaran en los manuales de operación de las Unidades Administrativas que así lo requieran, tomando en cuenta la opinión del Sindicato sin que tales jornadas excedan en número de horas a la ordinaria.

ARTÍCULO 42.- Cuando los servicios no deban interrumpirse y las jornadas no se puedan desarrollar en los horarios antes referidos, el H. Tribunal, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y considerando las necesidades del servicio, fijará horarios especiales.

ARTÍCULO 43.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, el H. Tribunal, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, podrá reducir la jornada establecida, considerando el número de horas que pueda laborar normalmente el Trabajador sin sufrir quebrantos en su salud.

ARTÍCULO 44.- Los trabajadores permanecerán en las oficinas de la Unidades Administrativas del H. Tribunal únicamente dentro del horario de trabajo, salvo en los casos de labores extraordinarias previa autorización de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 45.- Es tiempo extraordinario de labores el que exceda de la jornada de trabajo y únicamente podrá justificarse cuando por circunstancias especiales deba ampliarse dicha jornada.

ARTÍCULO 46.- El tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana. En los casos en que por razones de emergencia y con carácter excepcional se requiera de mayor tiempo extraordinario de labor, el pago a partir de la décima hora será con un 200% adicional al salario correspondiente a dicha hora. El pago de tiempo extraordinario no podrá ser canjeado con pago por tiempo.

ARTÍCULO 47.- Cuando los Trabajadores presten sus servicios al Tribunal y alejados de su residencia, el tiempo efectivo se computara desde la hora que se señale para que dichos trabajadores se presenten al lugar previamente determinado.

ARTÍCULO 48.- El H. Tribunal no podrá imponer a las Trabajadoras el desempeño de sus labores insalubres o que por su naturaleza sean peligrosas para ellas, ni durante el embarazo la ejecución de trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para la salud, en relación con la gestión.

ARTÍCULO 49.- Para los efectos del pago de horas extraordinarias el cómputo se hará diariamente, para lo cual se sumara el tiempo extraordinario trabajado.

Si en el cómputo existiera una fracción mayor de 15 minutos se considerará como media hora y si es mayor de 35 minutos se considera como una hora.

Como podemos ver, la legislación respecto a la Jornada de Trabajo parece ser equitativa pero en la actualidad la realidad es otra e inclusive hay lugares que no pagan, no reportan, no autorizan el pago de horas extras o en su defecto nada más un determinado número de horas aunque los trabajadores hayan excedido al tope que a ellos les señalan causando la inconformidad de varios trabajadores, razón por la cual se debe tener una mejor regulación al respecto buscando un mayor y equitativo equilibrio entre los trabajadores y la dependencia.

4. Retribución del Trabajo

La retribución del trabajo, se refiere al salario o sueldo que el trabajador recibe por el desempeño de sus funciones.

Los salarios o sueldo equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente este.

Los salarios o sueldos deberán ser pagados en días laborales en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se cubrirán cada 15 días, dentro de las horas de trabajo, en moneda de curso legal, cheque, transferencias o cualquier otro medio bancario, oyendo la opinión del sindicato, si la fecha de pago coincide con un día feriado, este se efectúa en un día hábil inmediato anterior.

Si por alguna circunstancia la remuneración de algún trabajador se liquida en algún centro de trabajo diferente de aquél en que se presta físicamente sus servicios, se le dará la facilidad necesaria dentro de las horas de trabajo para efectuar el cobro.

Los Trabajadores tendrán derecho a percibir su salario íntegro por los días de descanso semanal, vacaciones, disfrute de licencia con goce de sueldo, suspensión oficial de labores y descanso obligatorio a que se refiere el artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario o sueldo.

Los presupuestos de egresos correspondientes fijaran el monto o proporción de dicha prima.

Los salarios o sueldos se cubrirán personalmente a los trabajadores o a sus apoderados legalmente acreditados.

En virtud de que los salarios establecen en el tabulador respectivo para los puestos y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no podrá ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el 50% sobre el sueldo salario presupuestal correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones.

Los trabajadores que laboren en sábado o en domingo, tendrán derecho a percibir una prima adicional de 25% sobre su sueldo o salario.

En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el sueldo o las prestaciones en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de acuerdo con el artículo 42 bis de la Ley.

ARTÍCULO 36.- El pago de tiempo extraordinario laborado se hará en moneda de curso legal, cheque, transferencia o medio bancario y conforme a la Ley a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de prestación del servicio.

ARTÍCULO 37.- En días de descanso semanal y obligatorio, licencia por maternidad, vacaciones, riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales, los trabajadores percibirán íntegramente su sueldo o salario, en términos de los artículos 27, 28, 29, 30, 110 y 111 de la Ley y los relativos a la Ley del ISSSTE.

Artículo 38.- Únicamente podrán hacerse retenciones descuentos o deducciones al salario o sueldo de los trabajadores en los casos siguientes:

- I. Por pago de impuestos determinados por la Ley.
- II. Por deudas contraídas por el estado por concepto de anticipos de salario o sueldos, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.
- III. Por cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondo para la constitución de cooperativas o cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente, de una manera expresa su conformidad.
- IV. Por descuentos ordenados en el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- V. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
- VI. Por obligaciones al cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente considerada como baratas siempre que la afectación se haga mediante fideicomisos en instituciones nacionales de crédito autorizadas para tal efecto.
- VII. Por pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos

conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario o sueldo.

El monto total de los descuentos no podrá exceder el 30% del importe del salario total, excepto en los casos en que se refiere las fracciones IV, V, VI y VII de este artículo.

5. Derecho de Huelga

La huelga es, por definición, “la suspensión de las labores en forma temporal, por la decisión de una coalición de trabajadores”⁸². Es decir, que para que se trate de una huelga debe existir previamente una coalición que naturalmente puede constituirse por el sindicato, que tome el acuerdo de suspender, en forma temporal, es decir transitoriamente, los trabajos en determinada empresa, establecimiento o dependencia, como una forma de presión para que el patrón acceda al cumplimiento de alguna prestación que se reclama.

En lo personal pensamos que la huelga no es, como generalmente afirma, un Derecho (Derecho de Huelga), sino un hecho con fondo eminentemente económico, que parece como instrumento de lucha y que posteriormente el Derecho lo acepta y legaliza.

“En realidad, los trabajadores, al realizar un movimiento de huelga, están tratando de hacerse justicia por propia mano y el Derecho legaliza esta actitud, señalando los requisitos que deben de cumplirse para que tenga carácter legal”⁸³.

⁸² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga un análisis comparativo. Tercera edición UNAM, México, 1998.p. 13.

⁸³ Ibidem. p. 14.

De acuerdo con lo que establece en nuestra Constitución, el Artículo 123 fracción XVIII, son lícitas las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esto en el apartado “A”; respecto del apartado “B”, la fracción X señala que podrán hacer uso del derecho de huelga si se cumplen los requisitos de Ley y “cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra”.

La diferencia entre uno y otro de los objetos es grande; mientras en el caso de los trabajadores generales el objeto puede ser variado, pero siempre se busca el equilibrio entre las partes de la relación de trabajo, en el caso de los trabajadores del Estado es únicamente si los derechos que protege el Artículo 123 Apartado “B” son violados en forma general y sistemática.

La situación es grave, ya que habrá que definir cuando afecta a todos, a una gran parte a los trabajadores que laboran en una determinada sección de una Dependencia. Si es el primer caso, resultará muy difícil de comprobar cuando se trata de dependencia que cuenta con miles de empleados, como es el caso de Educación Pública, Obras Públicas, Recursos Hidráulicos y otras similares. Si se trata de una gran parte habrá que definir cuál puede ser esa parte de los trabajadores y si se tratara de una sección de una Dependencia, que podría ser lo más lógico, también debería señalarlo la Ley Reglamentaria; pero es el caso que no existe ninguna definición y entonces se considera que debe tratarse de la totalidad de los trabajadores.

Además de lo anterior, tampoco existe un criterio legal para determinar cuándo una violación de derechos sea sistemática. ¿Podrá considerarse sistemática si se repite más de tres veces? ¿O tal vez diez

veces? ¿En qué forma puede considerarse la sistematización de una actitud?

“Como la Ley Reglamentaria nada dice al respecto cabría esperar la interpretación jurisprudencial, pero hasta la fecha y han pasado treinta años o un poco más de la vigencia de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, como no han aparecido conflictos de este tipo, nuestra Suprema Corte de Justicia no ha manifestado su criterio al respecto”⁸⁴.

Analizamos las disposiciones que respecto de la huelga contiene la Ley Reglamentaria ya citada.

El artículo 92 da la definición de lo que es la huelga señalando que “Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece”. La definición no es diferente en esencia de la que se refiere a la huelga de los trabajadores de la iniciativa privada; consideramos que con lo que antes hemos señalado es suficiente comentario.

El siguiente artículo señala que la declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores. Aquí si ya aparece un concepto especial: la mayoría; como complemento, el artículo 99 Fracción II aclara que esa mayoría debe ser de las dos terceras partes de los trabajadores de la Dependencia afectada. Señalado así se aclara que deben ser de la totalidad de la Dependencia, es decir, de la unidad burocrática íntegra.

⁸³ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido Rescisión y Cese. Cuarta edición, Jus Semper, México, 2002. p. 139.

El artículo 94 señala que la huelga podrá realizarse en una o varias dependencias de los Poderes Públicos, pero con la taxativa ya mencionada respecto de la Constitución, es decir, que se trate de una violación de derechos en forma general y sistemática; damos por reproducidos los comentarios ya formulados al respecto de estas condiciones.

Los dos artículos siguientes se refieren al hecho de la huelga en sí, al señalar que esta sólo suspende los efectos de los nombramientos durante el tiempo que dure, pero que no los extingue ni termina, ya que al terminar el movimiento de huelga, los trabajadores podrán regresar a sus trabajos, con los mismos nombramientos que habían recibido. Además señala el 96 que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión de las labores; quiera esto decir que no se deberán llevar a cabo otros actos, tal vez como la clausura de las oficinas o mucho menos actos de violencia.

El artículo 97 señala las sanciones que sufrirían los huelguistas que en caso de actos de violencia o de fuerza, ya se trate de las personas o de las cosas y ello es, perder su calidad de trabajadores, es decir, operará el cese sobre aquellos que los hubieran llevado a cabo. Pero este artículo además invade la competencia del Código Penal, ya que establece penas de privación de la libertad hasta por dos años y multa hasta por diez mil pesos, además de las sanciones penales que pudieran corresponderles en el caso de que aquellos hechos resultaran preceptos violados de la Ley Penal y constituyeren delito.

Creemos sinceramente que se excedió el legislador, aún cuando se trate de las personas de funcionarios o de bienes de la propiedad de la nación, ya que para esos hechos existe penalidad en la legislación relativa.

Existe una prohibición expresa de llevar a cabo movimiento huelguístico a quienes presten servicio en el extranjero, quienes únicamente podrán, según el artículo 98, hacer valer sus derechos por

conducto de los organismos nacionales que correspondan y que consideramos pueden ser los sindicatos relativos; pero en el caso de los trabajadores del servicio exterior están excluidos por disposición del artículo octavo de la protección de esta Ley, por lo que podría tratarse de trabajadores que accidentalmente se encuentren en el extranjero.

Ahora bien, para llevar a cabo un movimiento de huelga se requiere llenar dos requisitos primordiales: que se ajuste a los términos del artículo 94 (violación general y sistemática) y que antes citamos, que lo acuerde una mayoría de dos terceras partes de personal de la Dependencia afectada.

Respecto a la calificación de la huelga, que en el caso de los trabajadores es hasta después de que el movimiento se lleve a cabo lo que vulgarmente es conocido como “estallamiento de la huelga”, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado es previo; el cuestionamiento que se hace al sistema es que la calificación previa de la huelga tiende a hacerla nugatoria; si a los requisitos del artículo 94 agregamos esta calificación, veremos la razón que asiste al Maestro Dr. Trueba Urbina al decir “que la huelga burocrática “ es una simple entelequia⁸⁵”. La entelequia es un término filosófico definido por Aristóteles. El término tiene su origen en la palabra griega *έντελέχεια* (entelecheia), combinación de enteles (‘completo’), telos (‘fin’, ‘propósito’) y echein (‘tener’). La palabra fue creada por el mismo Aristóteles, siendo posible traducirla como ‘tener el fin en sí misma’. Para Aristóteles, el término entelecheia hace referencia a cierto estado o tipo de existencia en el que una cosa está trabajando activamente en sí misma (en la metafísica aristotélica, la entelecheia es el estado opuesto a la *energeia*), en oposición al concepto de potencialidad: la entelecheia es un trabajo activo hacia la consecución de un fin, intrínseco a la misma cosa. Pero es también ese fin, ese estado en que la entidad ha realizado todas sus potencialidades, y por tanto, ha alcanzado la

⁸⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 266.

perfección. Por ejemplo, el árbol es entelequia de la semilla, el objeto hacia el que la semilla tiende sin influencias externas de otros entes con el objetivo de realizar todas sus potencialidades. Y al mismo tiempo, la entelequia es lo que impulsa a la semilla a crecer y convertirse en un árbol.

En efecto, aún cuando aparece en los textos legales el llamado derecho de huelga de los trabajadores del Estado, son en tal forma difíciles de llenar los requisitos y de cumplir las formalidades, que realmente no se considera posible la realización de alguna.

Esto se comprueba por el hecho ya señalado antes de que en todo el lapso de vigencia de la Ley, hasta esta fecha no ha habido un solo movimiento de huelga; puede ser porque no se hubieran creado las condiciones o por que la calificación previa de legalidad no lo ha impedido. Un hecho existe; no ha habido huelgas burocráticas.

Respecto a esta calificación o arbitraje previo, el procedimiento es muy simple. Los trabajadores deberán hacer llegar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, así como una copia del acta de asamblea en que se hubiere acordado el movimiento; con estos documentos el Presidente mencionado correrá traslado al Titular de la Dependencia afectada o quien pueda resolver las peticiones para que en un término de diez días su resolución.

“El Tribunal Federal ya citado dentro del término de setenta y dos horas, contados a partir de la recepción de la copia ya citada, es decir, minuto a minuto, deberá resolver sobre la legalidad de la huelga. Si la considera legal deberá de inmediato proceder a la conciliación de las

partes, que están obligadas a compadecer. Quiere esto decir que el Tribunal podrá aplicar medios de apremio en caso de contumacia”.⁸⁶

El plazo de pre-huelga es el mismo que tiene el Titular emplazado para responder; si hay conciliación y termina este plazo de diez días, los trabajadores podrán suspender los trabajos.

Si la huelga estallara antes del vencimiento del plazo se declarará inexistente y se apercibirá a los trabajadores para que regresen a sus labores o en caso contrario serán sin responsabilidad para el Estado y se declarará que los funcionarios no han incurrido en responsabilidad.

Por otro lado, si el Tribunal resuelve que el emplazamiento es legal, prevendrá a los trabajadores que no suspendan el trabajo, en ese caso serán cesados sin responsabilidad.

Si además se cometen actos de violencia contra personas o propiedades durante la huelga, se considerará esta ilegal y delictuosa. Para este resultado los actos de violencia tendrían que ser llevados a cabo por la mayoría de los trabajadores, lo cual realmente debemos considerar tan difícil de comprobar, como es difícil a la huelga.

En el mismo caso encontraría la huelga si se llevara a cabo cuando el país se encontrara en los casos que prevé el Artículo 29 de la Constitución y estuvieran suspendidas las garantías constitucionales.

Mientras no se hubiere declarado la huelga ilegal o inexistente el estado de huelga o hubiera terminado, los huelguistas gozarán de la protección de las autoridades civiles y militares, así como del propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Treceava edición, Porrúa, México, 2006. p. 268.

La huelga terminará con la conciliación de las partes, por acuerdo de la mayoría de los trabajadores huelguistas reunidos en asamblea; por declaración de ilegalidad o inexistencia o bien, por Laudo dictado por la persona o Tribunal nombrado de conformidad por ambas partes.

Respecto de las formas de terminación de la huelga solamente cabe comentar la segunda que señala la Ley; dice la Fracción II del artículo 108 “acuerdo de la mayoría de los miembros”. Se presentan nuevamente las dificultades señaladas antes de poder reunir en una asamblea a todos los miembros de una organización huelguista, tanto por su distribución en todo el territorio nacional, como por el mismo número que constituyen. Pero suponiendo alguna posibilidad de asambleas sectoriales o por medio de delegados, el acuerdo no será de la mayoría de los presentes, sino de la totalidad de los miembros, lo que representa una dificultad adicional.

Por último, el artículo 109 de la Ley señala que en el caso de que una huelga sea declarada legal, antes de llevarse a cabo el Tribunal, si lo solicitan las autoridades, señalará el número de trabajadores que deberán continuar laborando para la prestación de los que podríamos citar como servicios de emergencia, es decir, como menciona la Ley, que pongan en peligro la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o que signifiquen un peligro para la salud pública.

En resumen, podemos decir que nuestra legislación reconoce el derecho a huelga para los trabajadores del Estado, pero que dadas las condiciones y requisitos señalados en la propia legislación, la huelga resulta casi totalmente imposible.

6. Aguinaldo

De acuerdo con el artículo 35 de las Condiciones de Trabajo de los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de acuerdo con el artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año”

7. Vacaciones

Lo referido a las vacaciones de los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal se establece en los artículos 79 al 83 donde se señalan a grandes rasgos lo siguiente.

Los periodos de vacaciones serán escalonados y se fijaran por la secretaria tomando en cuenta la opción del sindicato.

Cuando el trabajador no pudiese hacer uso total o parcial de las vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio, disfrutara de ellos cuando él lo solicite dentro del año natural.

Cuando así convenga al Trabajador previa autorización del H. Tribunal podrá unir sus dos periodos de vacaciones.

Los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones en las fechas elegidas y autorizadas, con la excepción de los que se encuentre en el

desempeño de comisiones oficiales, en cuyo caso, la disfrutan cuando concluyan estas.

Cuando al presentarse periodos vacacionales el Trabajador goce de licencia sin sueldo o haya disfrutado de licencias por mas 90 días, durante los 6 meses inmediatos anteriores, podrá disfrutar de la parte proporcional que le corresponde esas vacaciones.

Cuando al presentarse su periodo de vacaciones el trabajador tuviera licencia por enfermedad, tendrá derecho a ellas al concluir la licencia médica.

8. Bonos y Compensaciones

Los bonos y compensaciones, son los estímulos que el Tribunal hace a sus trabajadores tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

El H. Tribunal podrá otorgar premios, estímulos y recompensas por los motivos siguientes:

- I. Esmero y eficacia en el desempeño de labores.
- II. Motivación personal o de grupo que genere mayor productividad en el trabajo.
- III. Mejoría de las funciones por iniciativa del trabajador.
- IV. Reconocimientos obtenidos en ciencia, tecnología o arte.
- V. Trabajos especiales, estudios, investigaciones o inversiones.

Los candidatos al otorgamiento de premios, estímulos y recompensas, recibirán estos por conducto de los órganos competentes, ninguno de estos premios, estímulos y recompensas elimina a otro que pueda otorgarse cuando al servicio lo amerite a criterio del titular.

Los candidatos al otorgamiento de premios, estímulos y recompensas serán propuestos por su jefe inmediato, el responsable de la unidad, el Sindicato o por los propios trabajadores.

Los trabajadores que se hagan acreedores a los premios y recompensas, recibirán estos por conducto de los órganos competentes, ninguno de estos premios, estímulos y recompensas elimina a otro que puede otorgarse cuando el servicio lo amerite a criterio del titular.

El H. Tribunal podrá otorgar estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan por su asistencia, puntualidad, eficiencia, constancia y servicios relevantes, independientemente de lo que establece la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

El H. Tribunal establecerá las bases para su otorgamiento, las que deberán ser autorizadas por La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los estímulos y recompensas consistían en:

1. Notas de mérito o menciones honoríficas
2. Diploma
3. Medallas.
4. Becas.
5. Premios en efectivo.

De lo anterior se advierte que el Tribunal para incentivar a los Trabajadores los premia por medio de estímulos y compensaciones encaminadas a hacer sentir y proporcionar un mejor servicio al trabajador.

9. Permanencia

La permanencia significa estabilidad en el empleo, es decir, es la manera de cómo el trabajador conserva su trabajo en atención al empleo que desarrolla y a la estabilidad que otorga la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La permanencia deriva en que, si son trabajadores de base o de confianza, por medio de su nombramiento se dice que hay definitivos y temporales.

Son definitivas o permanentes, aquellos que se expiden para cubrir plazas vacantes definitivos en puestos permanentes.

Son temporales, los que se otorgan para efectos eventuales como son: provisionales interinos, por tiempo fijo, por obra determinada. Los anteriores nombramientos no crean derechos escalafónicos y los permanentes sí.

10. Las Condiciones de Trabajo para Los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En virtud de que el derecho del trabajo es dinámico por excelencia y, por ende es inconcluso, como todo lo que sale de las manos del hombre, el trabajo realizado contiene parte de la vida de este y así tomando en consideración todo ello es de precisar que entre mejor se encuentren las condiciones de trabajo y mejores sean las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en todos los establecimientos y lugares de trabajo y óptimas sean las condiciones que determinan las prestaciones que necesitan y deben percibir los hombres por su trabajo, la productividad, la equidad y la justicia de las relaciones

laborales se obtendrán en la forma, tiempo y modo más idóneos para lograr la justicia social en el derecho.

El ilustre tratadista Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ⁸⁷al hablar de las condiciones del trabajo precisa que uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido, a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Las condiciones de trabajo son de naturaleza general y ya en específico se aplica a cada trabajador para su protección y beneficio delimitando sus derechos y obligaciones. Se encuentran protegidas con todas aquellas normas sobre las condiciones que deben aplicarse a todo trabajador y toman en cuenta la preservación de la salud y la vida, las reglas de una jornada máxima en donde se estima que todo trabajador puede con apego a las mismas acceder a la cultura, esto es a su auto formación, asegurando como finalidad suprema la seguridad de un ingreso que haga posible alcanzar un nivel económico decoroso. Y en cuanto al respecto social o colectivo se hace referencia a las medidas preventivas a la salud y la vida de los hombres que forman un grupo social, que en el caso a que se refiere este trabajo se hace énfasis en aquellas personas que en calidad de trabajadores al servicio del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Evidentemente, la relación jurídica existente entre el Estado Patrón Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y sus servidores, en su calidad de trabajadores, constituye una relación de derecho laboral en el

⁸⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 266.

servicio público reglamentada por el artículo 123 apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la relación jurídica de tales empleados públicos se asemeja a la relación laboral de los trabajadores en general regulados por el apartado “A” del mismo artículo; ya que se presenta el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática correspondiente en virtud del nombramiento y con la partida presupuestal respectiva a nivel hacendario respectivamente; así mismo los servidores públicos también se encuentran subordinados a los jefes o titulares de las dependencias.

Es de señalar que en el año de 2007 fueron expedidas las vigentes Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, que sustituyeron a las emitidas en 1988.

Estimo que desde luego las condiciones actuales de los trabajadores al servicio del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal no son las más óptimas y por ende se hacen en este trabajo las observaciones que la vida diaria me ha permitido evidenciar y por ello se efectúan la proposición de mejoras para que las condiciones de trabajo sean actualizadas acorde con la dinámica y mejoramiento permanente de las mismas para obtener a su vez el desempeño óptimo con resultados excelentes y con ello acercarnos cada vez más a una paz social con equidad, justicia y seguridad en esta ciudad de México.

La característica de la naturaleza colectiva del derecho del trabajo y aún en el derecho burocrático, ya que es conforme a derecho que los funcionarios del Estado son asimilables a los empleados particulares en las empresas privadas y en consecuencia rigen para ellos los mismos principios de la legislación del trabajo, porque los vínculos que nacen entre ellos tienen naturaleza jurídica y contractual y tienen a su vez igualmente

los mismos derechos colectivos de asociación y de huelga, así como las garantías individuales que consagra la Constitución en beneficio de todos los asalariados.

Se precisa que una característica de naturaleza colectiva en las relaciones laborales burocráticas, se comprenden las prestaciones de que disfrutaban los trabajadores al Servicio del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, deben ser ampliadas para que disfruten de manera conjunta y que se comprenden por ejemplo en centros asistenciales, de recreo, culturales entre otros con bibliotecas, hemerotecas y capacitadores en su trabajo y nivel social salarial.

Se acepta la idea de que al igual que el derecho del trabajo es un derecho siempre inconcluso y con garantías, nunca limitadas de manera definitiva sino por lo contrario a manera enunciativa, por lo que las condiciones de trabajo de quienes prestan sus servicios al Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, son condiciones con un catálogo siempre inconcluso.

Es de estimarse que las condiciones laborales que para los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal deben estar consideradas bajo el principio rector de una idea de condiciones de trabajo justas y que cuando menos tengan un contenido con ciertas condiciones de trabajo mínimas y eficaces en donde se haga una realidad, la justicia social no tan sólo para aquellos que representan al Sindicato, sino también para todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Es necesario que las formas de fijación de las condiciones de trabajo para los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, participen no tan sólo los sindicatos y el Estado patrón, sino que también

opinen los propios trabajadores de manera democrática al respecto, porque son ellos los destinatarios últimos de las mismas.

En las relaciones jurídicas existentes entre el trabajador al servicio del estado y este último como patrón es de desearse que las mismas respondan a los siguientes criterios:

“La Seguridad Social es un tema de actualidad. Lo mismo sociólogos que economistas, filósofos que políticos, o el hombre de la calle, se encuentran preocupados y ocupados en describir, proyectar y realizar la seguridad social. Puede decirse, sin hipérbole, que el tema de la seguridad social va siendo el catalizador de todos los temas sociológicos, antropológicos y económico-políticos de la presente centuria. Cada día se ve con mayor claridad el sentido y alcances de la seguridad social, así como también se perciben las bondades de las instituciones creadas con este propósito. El auge de la seguridad social en el presente siglo, desde luego, no es un caso fortuito, antes bien, puede considerarse como el producto de una larga experiencia de la humanidad, que viene desde los tiempos primitivos con instituciones e ideas cada vez más sólidas y avanzadas. A esto se debe, principalmente, que hoy no se pregunte por el origen, la importancia o el valor histórico de la seguridad social. Es “valor entendido” que la seguridad social ha reportado, reporta y reportará grandes beneficios al hombre y a la comunidad.”⁸⁸

En este trabajo se acepta la tendencia social que protege al trabajador burócrata, mediante el estatuto especial que equipara la legislación del trabajo que se lleva a cabo mediante la función pública y en consecuencia no puede negarse que las relaciones existentes entre el Estado patrón y sus trabajadores tienen naturaleza indudablemente de carácter laboral, todo lo anterior se reconoce dado que la relación jurídica

⁸⁸ GARCIA GARCIA, Fernando Augusto. Fundamentos éticos de la Seguridad Social. Op. cit. P.11

entre el Estado y sus servidores emanan del apartado “B” como se ha dicho del artículo 123 constitucional que reglamenta el trabajo burocrático y porque, en la misma forma, la relación jurídica de los empleados públicos se asemeja a la relación laboral de los asalariados, por la realidad objetiva de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática y mediante el nombramiento con el sustento presupuestal.

11. Observaciones y comentarios de las Condiciones de Trabajo vigentes para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007.

En el Artículo 1 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988, se hablaba de que es de observancia obligatoria para los trabajadores de base y el titular; debiendo decir: obligatoria para los trabajadores y los representantes de la dependencia o institución, estaba mal redactado. En las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal vigentes, es decir las del año 2007, en su Artículo 4, se establece: “La relación jurídica de trabajo entre el “Titular”, y los “Trabajadores” del “Tribunal”, se regirán por:

- I.- El Artículo 123 Constitucional, Apartado “B”;
- II.- La “Ley”;
- III.- La “Ley Orgánica”;
- IV.- Las “Condiciones”, y
- V.- Los Acuerdos que dicte el “Consejo” en relación a los “Trabajadores”.

En lo no previsto por las disposiciones mencionadas, se aplicará supletoriamente, la “Ley Federal del Trabajo”, y los Principios Generales del Derecho que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del Artículo 123 Apartado “B”, de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Vale la pena señalar una mejoría en la redacción sin embargo; sucede lo mismo, ya que debería de decir: obligatoria o regulada para los trabajadores y las dependencias por sus representantes.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 2, que a la letra dice: “Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio”... De ella se desprende que la relación del trabajo se establece entre las dependencias y los trabajadores y NO entre los representantes de titulares y solo los trabajadores, porque existen algunos que aun cuando no son considerados como tales, si desempeñan su servicio con sujeción a sus jefes en forma subordinada; ya que los titulares de las dependencias o instituciones sólo representan a las Instituciones.

La mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Artículo 87, dispone: “Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”.

A su vez el Artículo 88, fracción II, de la misma Ley prevé: “Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;”... Esta fracción NO se cumple al tenor de las Condiciones de Trabajo; ya que en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal NO se dan mascarillas a los trabajadores para protegerse del polvo.

Así mismo el Artículo 88, fracción IV, ordena: “Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos

previos y periódicos;”... Esta fracción NO se cumple, toda vez que NO se realizan exámenes médicos periódicos.

Las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal vigente, en el Artículo 7, establece: “El “Sindicato” en representación de los intereses de sus agremiados, intervendrá ante el “Tribunal”, en los términos de lo previsto en el Artículo 67 de la “Ley”, en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo que beneficien colectivamente a los trabajadores, o cuando éstos, así lo soliciten en lo individual.” Sin embargo, existen actualmente tres Sindicatos con lo cual resta fuerza, tanto a los Sindicatos como a los mismos agremiados y como consecuencia de ello, NO pueden pugnar por obtener mejores Condiciones de Trabajo conforme a lo dispuesto por el Artículo 123 apartado B. Lo óptimo sería que el Sindicato con la mayoría de trabajadores negociara las Condiciones de Trabajo con el titular, en beneficio de los intereses de estos, respetando la libertad Sindical.

El Artículo 8 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, a la letra dice: “El Comité Ejecutivo del “Sindicato”, acreditará su personalidad ante el “Tribunal” mediante copia certificada del registro respectivo, o sea la Toma de Nota, expedida por el “Tribunal Federal”. Dicho Comité tendrá facultades para representar al “Sindicato” ante todas y cada una de las autoridades del “Tribunal”; asimismo, el “Sindicato” designará a sus representantes en los distintos centros de trabajo que existan en el “Tribunal”.

El Secretario General del “Sindicato”, comunicará al Oficial Mayor del “Tribunal” la relación del personal que haya sido comisionado en términos del Artículo 43, fracción VIII, inciso a) de la “Ley”.

Por lo que se refiere a la “Toma de Nota” es de observarse que el Artículo 123 Constitucional Apartado B; ni la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado ni el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mencionan la expresión “Toma de Nota”

El Artículo 9, segundo párrafo, de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, estipula ...“El “Sindicato” podrá formular propuestas pertinentes para elevar la eficiencia y eficacia en el trabajo.

El Sindicato NO cumple con esta disposición, porque no formula las propuestas de referencia.

Artículo 13.- En las Unidades de Trabajo que por su naturaleza lo requieran, de conformidad con el Artículo 88 de la “Ley”, se elaborarán Reglamentos Internos complementarios a las “Condiciones”, tales como Escalafón, Seguridad e Higiene, de Capacitación y las que surjan por necesidades del servicio, las cuales se formularán para obtener mayor seguridad y eficacia en éste, tomando en cuenta la opinión del “Sindicato”. Y el Artículo 88 de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional dice:

“Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I.- La intensidad y calidad del trabajo;
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.”

Este Artículo 88 no se cumple, toda vez que no se crean Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene o, en su caso, no se aplican, toda vez que no se protege a mujeres embarazadas con cubre bocas a pesar de estar en el archivo con polvo, además tal incumplimiento se puede apreciar en los edificios que se encuentran en construcción en la calle de Claudio Bernard numero 60; de tal forma que las fracciones V y VI del citado Artículo 88 de dicho ordenamiento y el Artículo 13 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, no lo aplican en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

El Artículo 5, fracción IV, de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988 que a la letra dice: “ARTICULO 5.- Son requisitos para ingresar al servicio del Tribunal:...

IV.- Tener el grado de escolaridad que requiera el puesto, que se comprobará con los certificados de estudios, títulos y en su caso cédula profesional, expedida por las autoridades competentes; así como aprobar los exámenes que se practiquen de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón.”.

Es decir que se hablaba de aplicar exámenes de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón; en la actualidad ya desapareció dicha Comisión por ende se reduce la oportunidad de conseguir empleos por personas más capaces, responsables y de manera democrática; lo anterior se comprueba con la

lectura del Artículo 16, fracción X de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007 que a la letra dice:

“ARTÍCULO 16.- Para ingresar al servicio público en el “Tribunal” se requiere:...

X. Los aspirantes a empleos no profesionales, además de los requisitos anteriores, deberán acreditar ante la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo, mediante la aprobación de los exámenes programados por el área mencionada, sujetándose en todo caso, a lo previsto por el artículo 62 de la “Ley”;

Los aspirantes a las plazas de última categoría, o de nueva creación del mismo nivel, se cubrirán de conformidad a lo dispuesto por los artículos 57, 58 59, 60 y 62 de la “Ley”; y los relativos del Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón;”

Aquí queda ya de manifiesto que en las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988, se presentaban dichos exámenes ante la Comisión Mixta de Escalafón, que estaba integrada por un representante de la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, por un Magistrado, un Juez y el Sindicato; había entonces una representación más efectiva de parte del Sindicato en defensa de sus trabajadores, los cuales quedaban mejor protegidos y en las Condiciones vigentes ha desaparecido la Comisión Mixta de Escalafón en estos términos. Así mismo, cabe señalar que aun en el segundo párrafo de la fracción X del Artículo 16 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, mencionan que se cubrirán de conformidad por los artículos 57, 58 59, 60 y 62 de la “Ley” y los relativos

del Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón; no aplican el citado “Escalafón”.

En el Artículo 23 de las Condiciones de Trabajo vigentes ya mencionadas, a la letra dispone:

“ARTÍCULO 23.- Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes definitivas que ocurrieren, tomando en cuenta la opinión del “Sindicato” que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por el “Tribunal” y el restante 50% por los candidatos que proponga el “Sindicato”.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que se señalen para esos puestos. La Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en términos del artículo 57 de la “Ley”, dará a conocer a los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón, las vacantes que se presenten o las plazas de base de reciente creación.”

Este Artículo 23 es inconstitucional, toda vez que según esto de las plazas a cubrir serán cubiertas en un 50% libremente por el “Tribunal” y el restante 50% por los candidatos que proponga el “Sindicato” y estas deberían ser cubiertas por el 100% a través del Sindicato; ya que anteriormente participaba dicha Comisión Mixta de Escalafón y en la actualidad ni siquiera se publican en los medios electrónicos y/o de información pública lo referente a esta multicitada “Comisión Mixta de Escalafón”, lo único que aparece es como nombre con la dirección de Claudio Bernard en el sótano.

El Artículo 47 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

“Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.”

En las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, se hace referencia a la Comisión Mixta de Escalafón; misma que existe en la letra, como tal sin embargo no existe en la práctica

El Artículo 24 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, a la letra dice:

“ARTÍCULO 24.- Como un derecho preferencial, se tendrá que en caso de fallecimiento de un Trabajador titular de la plaza a pie de rama, ausencia legalmente comprobada y así declarada por Autoridad competente o por incapacidad total y permanente del Trabajador, el “Tribunal” podrá sustituirlo prefiriendo en igualdad de requisitos y aptitudes, al cónyuge, hijos o personas que hubieran dependido directamente del Trabajador, siempre y cuando satisfagan los requisitos de ingreso, tengan el perfil para el puesto y no se afecten derechos escalafonarios, de producirse esto, se estará a lo dispuesto por el artículo 62 de la “Ley”.”

El Artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional dispone:

“Artículo 62.- Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato,

que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las Dependencias.”

Respecto de los Artículos 24 de las Condiciones vigentes, y el 62 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; en mi opinión, lo justo sería que las plazas fueran cubiertas al 100% por los candidatos que proponga el Sindicato, sino, ¿Cuál es la función real de dicho Sindicato?.

En lo relacionado al Artículo 25 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, así como lo dispuesto en el Artículo 14 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988, que a la letra dicen:

“ARTÍCULO 25.- Queda prohibido utilizar los servicios de meritorios, así como de personas que carezcan de nombramiento. Quién infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas y legales que ello implique.”.

“ARTICULO 14.- Queda prohibida la admisión de meritorios bajo cualquier título o denominación. Quien infrinja esta disposición, será responsable de las consecuencias económicas y legales que ello implique.”

El tesista dejo de laborar en el Tribunal Superior de Justicia en el año de 2004, presencio que un Juez si utilizaba los servicios de una meritoria; motivo por el cual le levantaron una queja administrativa, actualmente desconoce si aun se sigan violando estos ordenamientos.

En el Artículo 27, segundo párrafo de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007 a la letra dice:

“ARTÍCULO 27.- Los nombramientos se expedirán exclusivamente por conducto de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del “Tribunal”. Cuando se trate de movimientos escalafonarios, las constancias serán expedidas por la Comisión Mixta de Escalafón.

Asimismo, las vacantes que se produzcan a pie de rama en términos del Reglamento de la Comisión Mixta de Escalafón, deberán ser ocupadas mediante constancia que, para tal efecto, expida la Comisión Mixta de Escalafón.”

Se menciona nuevamente a la Comisión Mixta de Escalafón como el órgano que expide las constancias y dicha Comisión: ¿Por quienes está integrada? y ¿Cual es el Reglamento de dicha Comisión?

En el Artículo 39 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007 a la letra dice:

“ARTÍCULO 39.- Por la naturaleza de las funciones que realiza el “Tribunal”, las horas de trabajo extraordinario se pagarán a los “Trabajadores” conforme a lo previsto en el artículo 39 de la “Ley”, con el consentimiento expreso del trabajador.”

Y el Artículo 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional a la letra dice:

“Artículo 39.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.”

Si tomamos en cuenta que en el Artículo 123 Constitucional Apartado B, fracción I, dispone que el trabajo extraordinario NO podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, considero que las horas extras excedentes a las autorizadas por la Ley, se deberán cubrir con un doscientos por ciento más del salario que les corresponda a los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal por las horas normales de su jornada, aplicando supletoriamente los Artículos 66 y 68 de la nueva Ley Federal del Trabajo, en los términos del Artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dicho Artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado a la letra dice:

“Artículo 11.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.”

El Artículo 42 de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 42.- Los “Trabajadores” tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario integrado, que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos del “Tribunal” y se pagará de conformidad con lo que contempla el artículo 42 BIS de la “Ley”.”

Aquí vale la pena comentar que esta disposición si beneficia a los trabajadores al Servicio del Estado, porque en la nueva Ley Federal del Trabajo habla de cuando menos quince días.

Y dicho Artículo de la nueva Ley del Trabajo dice:

“Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.”

El Artículo 63, fracción II de las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007 establece:

“ARTÍCULO 63.- Son derechos de los “Trabajadores”:...

II. Desempeñar las funciones públicas que se requieran, por lo que no podrán ser obligados por sus superiores o jefes inmediatos, a realizar actividades particulares ajenas al servicio. De darse esta circunstancia, podrá ocurrir a la Contraloría del “Tribunal” a denunciar los hechos;”

Los jefes inmediatos si solicitan hacer encargos personales a los Trabajadores, a pesar de que este ordenamiento lo prohíbe.

El Artículo 64, fracción XV de las Condiciones de Trabajo del 2007 arriba mencionadas dice:

“ARTÍCULO 64.- Son obligaciones de los “Trabajadores”:...

XV. Laborar directamente dentro de una misma área de trabajo, con otro trabajador con el que tenga un grado de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta del cuarto grado. El trabajador que se encuentre en esta hipótesis deberá comunicarlo a su “Titular”, y marcarle copia a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos. Esta última, en caso

de considerarlo procedente, si con ello se evita algún conflicto de intereses, readscribirá en otras áreas, a los “Trabajadores” involucrados.”

Desgraciadamente este ordenamiento no se lleva a cabo; ya que existe nepotismo porque se nombran o se contratan cuñados, sobrinos, de los titulares de las dependencias.

A continuación nos referiremos a los Artículos contenidos en las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal del 2007, para evitar ser reiterativos.

Artículo 67 que contiene:

“ARTÍCULO 67.- Son obligaciones del “Tribunal”:...

VI. Abstenerse de solicitar renuncias a los “Trabajadores”;

Desgraciadamente es letra muerta; ya que los Jueces si te piden tu renuncia.

Artículo 68 a la letra dice:

“ARTÍCULO 68.- La intensidad del trabajo, quedará determinada por los volúmenes individuales de rendimiento, que se asignen a cada puesto y no podrá ser mayor de lo que objetiva, racional y humanamente puede ser desarrollada, por una persona normal y competente en las horas señaladas para el servicio.”

NO se ha hecho, toda vez que al trabajador que quieren perjudicar le cargan la mano; excediéndose en cantidad y volumen de trabajo.

“ARTÍCULO 70.- El “Tribunal” otorgará capacitación, adiestramiento y los elementos necesarios y adecuados a la función encomendada a sus “Trabajadores”, para las siguientes finalidades:...

Esto es una mentira, toda vez que no existe ninguna capacitación para los “puestos”, de hecho vas aprendiendo con la práctica; no existe manual del pasante de Derecho o manual para Juez de lo Civil, etcétera.

“ARTÍCULO 71.- La capacitación, adiestramiento y desarrollo integral podrá impartirse por el Instituto de Estudios Judiciales del “Tribunal”, mediante diplomados, conferencias, seminarios y cursos, con elementos propios, ó, a través de otras Instituciones oficiales y particulares que tengan el mismo fin.”

Aquí particularmente hablo de los cuatro años en que laboré en el Tribunal Superior de Justicia, solo en una ocasión tuvimos capacitación para el uso de las computadoras; si tendría que llevarse a cabo un plan más detallado y amplio para la capacitación del personal.

“ARTÍCULO 74.- La capacitación, adiestramiento y desarrollo integral se incorporará al expediente del trabajador y se considerará para las promociones escalafonarias.”

Esto, nuevamente es letra muerta.

“ARTÍCULO 75.- El “Tribunal” de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá otorgar facilidades tales como permisos y horarios especiales con goce de sueldo a los “Trabajadores”, que se encuentren cursando estudios superiores a nivel licenciatura. Así como, para los que estén a punto de recibirse, hasta por un máximo de 30 días con goce de sueldo, siempre y cuando se exhiba constancia de estudios y llevar en la carrera un promedio mínimo de 9.0 (NUEVE).”

Cabe señalar que es muy difícil que un trabajador estudie y trabaje, obtenga dicho promedio de 9.0 (NUEVE) y es buena la intención pero no se apega a la realidad.

“ARTÍCULO 82.- Los “Trabajadores” que por motivos de enfermedad ó, accidente de trabajo, debidamente justificado por el “Instituto”, no hubiesen podido disfrutar su período vacacional, tendrán derecho a que esas vacaciones se los concedan dentro de los diez días siguientes a su reanudación de labores, a solicitud del interesado y con el conocimiento del Titular del área de adscripción y la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos”

Este ordenamiento es bueno, objetivo pero realmente casi no se aplica.

“ARTÍCULO 88.- El “Tribunal” concederá licencia a sus “Trabajadores”:

I. Sin goce de salario y a partir de la fecha de la elección para el desempeño de cargos de elección popular y para el desempeño de cargos de confianza por todo el tiempo que dure el encargo;

II. Sin goce de salario, cuando sean promovidos a otro puesto en la misma dependencia o en cualquier otra de las que señala el artículo 1º de la “Ley”, por todo el tiempo que dure en el encargo, y

III. Para asuntos personales, de manera discrecional y sin goce de sueldo:

- a) Hasta por 30 días a partir del primer año de servicios;
- b) Hasta por 60 días del segundo al quinto año de servicios, y
- c) Hasta por 90 días después de cinco años de servicios.”

A pesar de carecer de goce de sueldo el Trabajador, es benéfico lo dispuesto por este Artículo porque le permite al trabajador realizar ciertas actividades.

“ARTÍCULO 89.- Adicionalmente el “Tribunal” otorgará NUEVE DÍAS ECONÓMICOS a sus “Trabajadores”, los que se considerarán como permisos con goce de sueldo. El espíritu de estos permisos no es prolongar días festivos, descansos, vacaciones, ni usarse para unir dos o más días festivos o de descanso obligatorios; su propósito es atender asuntos personales, los cuales se sujetarán a las siguientes reglas:

I. No se requerirá autorización previa y no importarán los días de calendario en que éstos se necesiten, en los supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador sufra el deceso de un familiar directo ascendente, descendente, colateral en primer grado por consanguinidad ó cónyuge, gozará mínimo de cuatro días hábiles, pudiendo el Jefe del Área conceder más si lo solicita el trabajador.

En este caso deberá dar aviso al Jefe del Área de su adscripción, dentro de las 2 horas siguientes al inicio de la jornada laboral. Una vez reincorporado a sus labores, deberá exhibir la documentación respectiva para su justificación, y

b) Hasta por tres días hábiles para contraer matrimonio, previa acreditación, dando aviso por escrito al Jefe del Área de su adscripción, marcando copia a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos.

II. En todos los demás casos, se requerirá autorización previa del titular ó jefe del área de adscripción.

Bajo ningún concepto, el o los días que se concedan, podrán utilizarse como justificantes a inasistencias.

Los días hábiles que se concedan como permisos para atender asuntos personales, no deberán ser consecutivos, los que se regirán por los principios contenidos en el párrafo primero de este artículo. Estos podrán utilizarse uno cada mes, exceptuando aquellos meses en que se encuentran marcados los períodos de vacaciones oficiales, y

III. Para gozar del o los permisos con goce de sueldo a que alude la fracción anterior, el trabajador deberá solicitar por escrito al Titular del área de su adscripción, el día que requiera, con quince días de anticipación a la fecha en que lo desea, debiendo dicha autoridad responder con 5 días de anticipación a la fecha en que habrá de surtir efectos, en caso de silencio del Titular, se entenderá como autorizado.”

Los nueve días económicos no se manejan como tal y referente a la fracción I inciso b de los tres días que dan para poderse casar no lo aplican, es más, los Trabajadores lo desconocen.

“ARTÍCULO 90.- El “Tribunal” en forma discrecional concederá licencias a los trabajadores con goce de sueldo, en los siguientes casos:

a) Hasta por tres meses en un año, siempre que exista causa justificada para ello, y

b) Por el término de 90 días, a quienes requieran realizar trámites prejubilatorios.”

Este Artículo beneficia grandemente a los Trabajadores.

“ARTÍCULO 93.- En términos del artículo 202, fracción IX de la “Ley Orgánica”, el “Titular” en su calidad de Presidente del “Consejo”, podrá conceder licencias con o sin goce de sueldo hasta por quince días.”

Y el Artículo 202, fracción IX de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal a la letra dice:

“Artículo 202. Son atribuciones del Presidente del Consejo de la Judicatura las siguientes:...

IX. Conceder licencias a los servidores públicos del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y del Consejo, cuando procedan por causa justificada, con o sin goce de sueldo, cuando no excedan de quince días;”

A todas luces se puede apreciar que este es un Artículo que realmente beneficia al Trabajador.

“ARTÍCULO 96.- El 20 de abril de cada año, se celebrará el “DÍA DEL TRABAJADOR DEL TRIBUNAL”, por lo que se incluirá como día de descanso obligatorio dentro del calendario oficial y será con goce de sueldo. El “Consejo” a petición del “Sindicato”, podrá recorrer el mismo al siguiente día hábil para su celebración cuando éste día sea sábado o domingo.”

Este ordenamiento es un buen estímulo para los trabajadores, ojala en verdad lo apliquen.

“ARTÍCULO 114.- Se concederá un período vacacional extraordinario de cinco días hábiles, al trabajador que en dos años consecutivos se haya hecho merecedor a las notas de mérito que señalan las fracciones I y II del artículo 113 de estas “Condiciones”.

ARTÍCULO 115.- Las notas de mérito a que aluden las fracciones III, IV, V y VI del citado artículo 113, se integrarán a su expediente para efectos de promoción escalafonaria; en caso de que los factores de evaluación escalafonaria, relativos a conocimientos y antigüedad arrojen un empate, dichas notas de mérito decidirán éste.”

Habría que ver si el Trabajador conoce los beneficios de estos Artículos para hacerlos valer.

“ARTÍCULO 116.- El trabajador que durante el año de calendario, no haya utilizado el tiempo de tolerancia, ni hubiese salido en forma injustificada dentro del horario de labores, no haya tenido una sola incidencia durante el año, no haya tenido un sólo retardo y adicionalmente, no hubiese utilizado ningún día económico o licencia con o sin goce de sueldo, se le otorgará anualmente como incentivo y reconocimiento a la asiduidad y desempeño laboral, el equivalente a cinco días de salario base, el que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre del año que transcurre.”

Tendríamos que verificar en el desglose del recibo correspondiente si le hacen el depósito al Trabajador cuando es merecedor de dicho estímulo, en esencia es bueno.

Artículo 122, fracción II:

“ARTÍCULO 122.- El “Tribunal” otorgará a los “Trabajadores”, los siguientes apoyos económicos:...

II. Para la compra de útiles escolares a los hijos de los “Trabajadores”, se entregará a éstos, la cantidad de \$750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.), por cada hijo inscrito entre el 1° y 6° grado de primaria, hasta por un límite de tres hijos por trabajador,

matrimonio ó pareja compuesta por trabajadores, previa acreditación de la filiación;"

En las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988, este beneficio no existía, es un avance el que se les haya otorgado dada la situación económica que impera en nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El trabajo, más que una obligación, debe ser entendido como un privilegio del hombre; es una actividad que conlleva el respeto a la dignidad y libertad del trabajador para satisfacer sus más elementales necesidades, procurando que el hombre sea más productivo y dedicado a su actividad en beneficio de la sociedad.

SEGUNDA: El trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario y dependiendo de la temporalidad, eventualidad o forma de cobrar sus salarios se derivan las distintas clases de trabajador.

TERCERA: Es empleado de confianza el trabajador que ejecuta actividades especiales en una empresa como son de ejecución, dirección e inspección; entre otras, ya que en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 5 alude a muchas otras funciones; debe entenderse que generalmente son los representantes del patrón, aunque estos trabajadores son los que tienen menos estabilidad laboral en su empleo.

CUARTA: El artículo 123 constitucional sembró las bases para mejorar los derechos y obligaciones de los trabajadores, consagrando su libertad de trabajo, prestaciones y derecho a la seguridad social, aunque al parecer los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal en este aspecto, están un tanto olvidados, razón por la cual, proponemos desde aquí su inmediata reestructuración en sus condiciones generales de trabajo.

QUINTA: La Ley Federal del Trabajo de 1931 no regulaba a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenaba en

su artículo 2º que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado se rigieran por leyes del servicio civil.

S E X T A: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 así como la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas a esta última de 1980 no protegen de manera adecuada los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz, por no tener certeza ni seguridad las multas que se les imponen a los titulares de las dependencias y sobre todo por no apearse a los principios constitucionales del derecho del trabajo, porque están distantes de los principios de igualdad, seguridad y estabilidad en el empleo de sus trabajadores.

S É P T I M A: En la actualidad, es pertinente que los derechos y obligaciones de los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal se apeguen a las condiciones generales de otros trabajadores como lo son los del apartado "A" para que sus condiciones sean mejores y verdaderamente se proteja la salud y vida de los trabajadores en todas las dependencias, asegurándose de mejores prestaciones y salarios, es decir, que se les califique de acuerdo a la productividad, capacidad y adiestramiento en el empleo.

O C T A V A: Se precisa como una característica importante de naturaleza colectiva en las relaciones laborales burocráticas, se comprenda las prestaciones que deban disfrutar los trabajadores al Servicio del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se amplíen para que disfruten de manera conjunta dándoles un verdadero esparcimiento y convivencia laboral para que estos trabajadores tengan un mejor desempeño y atención al público.

N O V E N A: Es de estimarse que las condiciones generales de trabajo que rigen a los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal estén consideradas bajo el principio rector de una idea de

condiciones de trabajo justas y que cuando menos tengan un contenido mínimo de lo que es la justicia social no solamente para aquellos que recurren a este tribunal, sino que también se haga justicia a sus servidores públicos.

D É C I M A: Lo anterior se logrará en la medida en que los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal participen de manera conjunta y no solo lo hagan los sindicatos, el Estado y el patrón, sino que también opinen los propios trabajadores de manera democrática sobre dichas condiciones, porque son ellos los destinatarios últimos de tales beneficios, sólo entonces, podemos decir que efectivamente vivimos y estamos en un Estado de derecho.

D É C I M A P R I M E R A: Actualmente los trabajadores al servicio del Poder Judicial del Distrito Federal carecen de una forma idónea para ser designados de tal manera que se valore el trabajo desempeñado con anterioridad para que puedan ser promovidos de manera escalafonaria, atendiendo a los principios que se derivan del artículo 123 apartado “B” de la Constitución Política Federal de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de las condiciones generales de trabajo atendiendo a su buen desempeño y productividad mediante convocatorias que se formulen de manera pública como acontecía anteriormente; ya teniendo en claro la imperiosa necesidad de la creación y actualización de un nuevo estatuto que si se rija conforme a derecho y fundado en los principios ya mencionados. Es muy importante promover la difusión de este estatuto a los mismos empleados para que con ello tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones reales y que no quede todo esto en un mero procedimiento por cumplir con los requisitos para integrar un sindicato.

D É C I M A S E G U N D A: En la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal vigente al 28 de febrero del 2010, es muy escueta la forma en que se refiere a la designación de su personal que desempeña un empleo judicial, al efecto el artículo 15 de dicha Ley expresa:

“ARTICULO 15. TODA PERSONA QUE FUERE NOMBRADA PARA DESEMPEÑAR ALGÚN CARGO O EMPLEO JUDICIAL, UNA VEZ RENDIDA LA PROTESTA DE LEY, COMENZARÁ A EJERCER LAS FUNCIONES QUE LE CORRESPONDAN, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DEL NOMBRAMIENTO....”

En la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal vigente al 28 de febrero del 2010, en el artículo 19 se indican los requisitos para ser secretario de acuerdos en los juzgados de primera instancia y en las salas del Tribunal Superior de Justicia, así como para ser secretario proyectista de segunda instancia; en el artículo 21 los requisitos para ser secretario actuario y en el artículo 22 para ser secretario de acuerdo de los juzgados de paz, secretario proyectista de primera instancia y secretario conciliador.

D É C I M A T E R C E R A: En las Condiciones de Trabajo para los Trabajadores del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal de 1988, contenían 73 Artículos y tres transitorios, en las actuales del 2007 están contenidos 138 Artículos y seis transitorios, para beneficio de los trabajadores estas últimas están más claras, congruentes, específicas en pro de los trabajadores; toda vez que si se les conceden mejores condiciones de trabajo, no obstante que puedan ser mejoradas adecuándolas con mayor frecuencia y regularidad ya que de las condiciones anteriores a las actuales hay un espacio de casi veinte años y ya eran obsoletas, sugeriría reformar el Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previendo la necesidad de actualizar dichas condiciones con regularidad.

El Artículo 87 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional a la letra dice:

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

La Ley como pudimos observar habla solamente de revisar cada tres años dichas condiciones, sería de vital importancia Legislar en la materia el que no solo se revisen, sino que sean actualizadas para que no suceda lo mismo que sucedió respecto a las Condiciones de 1988 y la Condiciones vigentes de 2007.

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

ARNAIZ AMIGO, Aurora. El Estado. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho burocrático. Séptima edición, Editorial Jus, México 2000.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido Rescisión y Cese. Cuarta edición, Editorial Ius Semper México 2002.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga un análisis comparativo. Tercera edición Editorial UNAM, México, 1998.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición, Editorial Sista, México 2006.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, Editorial De Palma, Argentina, 1990.

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

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Tercera edición, Editorial Esfinge, México, 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Primera edición, Editorial Esfinge, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Décima edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajador de confianza. Tercera edición, Cámara de Diputados, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Quinceava edición, Editorial Porrúa, México, 2008.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Treceava edición, Editorial Porrúa, México, 2006.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Vigésimo séptima edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

GARCÍA GARCÍA, Fernando Augusto. Fundamentos Éticos de la Seguridad Social. Segunda edición, del autor, México, 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

HELLER, Hermann. La soberanía. Tercera edición, Traducción de Mario de la Cueva, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1989.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Cuarta edición, Editorial Esfinge, México, 2001.

PANTOJA MORAN, David. La Naturaleza Jurídica de la relación entre el Estado y sus Servidores. Quinta edición, Editorial UNAM, México, 1993.

PORRÚA PÉREZ, Francisco. Teoría del Estado. Vigésimo séptima, edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2010.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, publicada en el Diario Oficial de La Federación el 18 de agosto de 1931, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2009.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Reglamentaria del apartado “B” DEL Artículo 123 Constitucional Compilación Laboral, diecisieteava edición, Raúl Juárez Carro Editorial S.A. de C.V., México 2011.

Estatuto del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Distrito Federal S.N.T.P.J.D.F. 2003.

Reglamento de condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal 2003.

DICCIONARIO Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Real Academia Española. Octava edición, Grolier, México, 2002.

Diccionario de la Lengua Española. Segunda edición, Milenio, México, 2003.

UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z décima edición, Editorial Porrúa-UNAM, México 2001.

MARX, Karl. Diccionario de Filosofía. Sexta edición, Editorial Fondo de Cultura económica, México, 1987.

OTRAS FUENTES

Larios Díaz, Enrique. La Jornada, Masiosare 320, domingo 8 de febrero de 2004

Sagrada Biblia. Antiguo Testamento. Génesis III, vigésima segunda edición, Editorial Cristiana, México, 1992.

Anales de Jurisprudencia. T. V. Cuarta Sala, tercera edición. Tribunal Superior de Justicia, Junio-Julio 1994.

Semanario Judicial de la Federación Vol. II, T. IV Cuarta Sala. Marzo-Abril, México, 1990.

CONGRESO de la UNIÓN. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Segunda edición, Cámara de Diputados, México, 1990.