



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

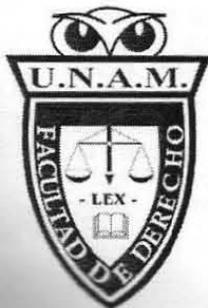
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL
BUROCRÁTICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN JOSÉ GARCÍA ROJAS

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD



CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, D.F. 2011



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

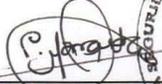
DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JUAN JOSÉ GARCÍA ROJAS**, con número de cuenta: **07315188-7**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO**, bajo la dirección de el **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA, en el oficio con fecha 29 de agosto de 2011, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Examen suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 19 de septiembre de 2011.


Dr. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN FEDERAL DE TRABAJO BUROCRÁTICO

1.1. El Derecho Laboral Burocrático.....	1
1.2. La relación jurídica de trabajo.....	3
1.3. Elementos de la relación jurídica de trabajo.....	8
1.3.1. Titular.....	9
1.3.2. Trabajador.....	12
1.3.3. Nombramiento.....	16
1.3.4. Lista de raya.....	19
1.3.5. Sueldo o salario.....	22
1.3.6. Subordinación.....	28
1.4. Las condiciones generales de trabajo.....	31
1.4.1. Renumeración salarial.....	32
1.4.2. Días de descanso.....	33
1.4.3. Vacaciones.....	34
1.4.4. Aguinaldo.....	35
1.4.5. Reparto de Utilidades.....	37

1.4.6. Maternidad.	37
1.4.7. La capacitación y adiestramiento.	38
1.4.8. Escalafón.	41
1.4.9. Demás condiciones generales de trabajo.	41
1.4.9.1. Prima vacacional.	42
1.4.9.2. Prima dominical.	42
1.4.9.3. Quinquenio.	42
1.4.9.4. Licencias.	42
1.4.9.5. Días económicos.	43
1.4.9.6. Servicio profesional de carrera.	43
1.5. La jornada de trabajo.	43
1.5.1. Tiempo extraordinario.	47
1.5.2. Las Jornadas de emergencia.	48

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

2.1. Antecedentes internacionales de la jornada trabajo.	49
2.1.1. La Primera Internacional de 1864.	54
2.1.2. Los Mártires de Chicago en 1886.	57
2.1.3. La Segunda Internacional de 1889.	64
2.1.4. Carta Encíclica Rerum Novarum, del Sumo Pontífice León XIII.	65
2.1.5. Movimiento obrero en la Primera y Segunda Guerras Mundiales.	70
2.2. Antecedentes de la jornada de trabajo en México durante la Colonia. y en el siglo XIX	71

2.2.1. Difusión de la Doctrina Socialista en México.	74
2.2.2. Difusión de la Doctrina Social Católica en México.	75
2.2.3. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917.	76
2.2.4. Concordancia del texto del artículo 123 original con los textos del Catolicismo social mexicano, socialismo y anarquismo, así como el Tratado de Paz de Versalles.	83
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	88
2.4. Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil de 1934 (Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934).	90
2.5. El Estatuto General de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.	91
2.6. El Nuevo Estatuto General de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.	93
2.7. Adición del apartado B, del Artículo 123 Constitucional de 1960.	95
2.8. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.	97
2.9. Acuerdo por el que se establece la semana de cinco días.	99
2.10. Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Centralizada.	100

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	101
3.2. La Ley Federal del Trabajo.	104
3.3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	109
3.3.1. Leyes y Estatutos que rigen las relaciones de los trabajadores al Servicio del Estado en las Entidades Federativas.	113
3.4. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vigentes en	

México.	147
3.4.1. Tratados Internacionales, se ubican jerárquicamente por encima de las Leyes y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal. .	148
3.4.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.	151
3.5. El Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte.	153
3.6. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativa de los Servidores Públicos.	154
3.7. Los Contratos Colectivos de Trabajo.	159
3.8. Las Condiciones Generales de Trabajo.	162
3.9. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	164

CAPÍTULO IV

EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO LABORAL DEL DERECHO BUROCRÁTICO

4.1. Clasificación en el Derecho Laboral de la Jornada de Trabajo.	167
4.1.1. Trabajos Especiales.	172
4.2. El cumplimiento de la jornada de trabajo.	180
4.3. El trabajo extraordinario.	182
4.4. La jornada inhumana o sumamente excesiva.	184
4.5. La responsabilidad en caso de incumplimiento de la jornada de trabajo.	188
4.6. Responsabilidad administrativa.	188
4.7. Integración del derecho burocrático.	190
4.8. Propuesta de reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	193
Conclusiones.	199

Anexos.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

A pesar de haber evolucionado la normatividad laboral en el mundo, y que México fue uno de los países que aportó un legado muy importante al incorporar en la Constitución de 1917 las garantías sociales a favor de los trabajadores, se siguen presentando anomalías en el cumplimiento estricto al derecho de los trabajadores, y más significativo lo es cuando el propio Estado es quién incumple la normatividad, por eso es de suma importancia destacar la situación que viven muchos de los trabajadores al servicio del Estado, sobre todo aquellos que no cuentan con la protección de un sindicato, en forma particular a su jornada de trabajo. Debe quedar claro que ésta, es el tiempo durante la cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, es decir, la duración laboral diaria de los trabajadores burocráticos ya sea jornada diurna, nocturna o mixta, entendiéndose que la jornada máxima diurna de trabajo será de ocho horas. Sin embargo, desde hace tiempo la jornada de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado, ha sido inferior a las ocho horas diarias, esto derivado del acuerdo del Presidente Luis Echeverría Álvarez, publicado en el Diario Oficial de la federación del 28 de diciembre de 1972, además restituyó la jornada laboral al establecer la semana de trabajo a cinco días.

Por consiguiente, la legislación federal del trabajo burocrático considera la duración máxima de trabajo diurna de ocho horas, nocturna de siete horas y mixta que comprenda períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el tiempo nocturno abarque menos de tres horas y media, será de siete horas y media.

Sin embargo, en la realidad eso no sucede, ya que para los trabajadores, en especial los que prestan su servicio al Estado, con características diferentes a los llamados sindicalizados o de base, las jornadas pueden prolongarse más allá de lo permitido por el marco normativo, lo cual por mantener su contrato y en ocasiones para que sean recontratados, o bien por quedar bien con su jefe, se ven en la obligación a laborar más de su jornada, sin reclamar prestación alguna por ello. Esta

situación genera un quebranto a la Ley, a la Justicia Social y en forma directa e individual un quebranto a sus prestaciones económicas.

Es por ello que el presente estudio tiene como principal objetivo la restitución de los derechos a los trabajadores al servicio del Estado, que consagra la normatividad laboral vigente al respecto, esto es, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado so pena de responsabilidad a los titulares de las Dependencias Gubernamentales, ya sea laboral, administrativa y/o penal, toda vez que el derecho mínimo que tienen los trabajadores no puede ser vulnerado o estar sujeto a negociación o a capricho de los funcionarios responsables.

Por consiguiente, se propone establecer en el presente trabajo, disposición expresa que señale claramente que la jornada de trabajo se debe de cumplir, so pena de incurrir en responsabilidad por el titular o superior jerárquico.

Para el logro de lo anterior, en el presente trabajo se tratará de dejar claramente en el capítulo I, que define el Derecho laboral burocrático, la relación jurídica, sus elementos, así como las condiciones generales de trabajo, haciendo además una comparación de estas últimas, entre la Ley federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el capítulo II corresponde a los antecedentes de la jornada de trabajo en el derecho laboral, realizando una reseña de antecedentes de la jornada de trabajo internacionalmente, posteriormente a los antecedentes en el derecho laboral mexicano, para finalizar con una tabla en la que se observa las coincidencias entre la doctrina del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el catolicismo social, socialismo y anarquismo, así como con el Tratado de Paz de Versalles.

Dentro del capítulo III veremos el marco jurídico mexicano, señalando la norma que estipula la jornada de trabajo consagrada en la Constitución, Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Convenios y

Tratados Internacionales ratificados por México y demás leyes a fines que tiene relación con la jornada laboral burocrática.

En el capítulo IV se analizará el cumplimiento de la jornada de trabajo en el ámbito laboral burocrático, sus penalidades y responsabilidades en las que de no cumplirse deberían de aplicarse.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN FEDERAL DE TRABAJO BUROCRÁTICO

1.1. El Derecho Laboral Burocrático.

Para mejor entendimiento del derecho laboral burocrático, se hará una definición etimológicamente separada de esta palabra, para posteriormente hacer una definición general de la misma, por lo tanto:

La palabra derecho deriva de la voz latina "*directum*", que significa "lo que es recto, que está conforme a la regla, a la ley, a la norma", o como expresa Villoro Toranzo, "lo que no se desvía ni a un lado ni otro."¹ Por lo tanto, el Derecho es el orden normativo o institucional de las conductas humanas en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, es el conjunto de normas que regulan la convivencia social y permite resolver los conflictos interpersonales.²

El vocablo laboral, significa esfuerzo, frecuentemente al esfuerzo humano, tiene como sinónimo la palabra labor."³ Adjetivo del trabajo o relativo a él sobre todo en lo que concierne a sus aspecto jurídicos y económicos, Perteneiente o relacionado con el trabajo, así el diccionario lo señala como "Que pertenece o se relaciona con el *trabajo, jornada laboral, derecho laboral.*"⁴

En tanto que la palabra burocrático deriva de *Bureau* (escritorio) y *cratos* proviene de la palabra (gobierno) poder, apela a la idea del ejercicio del poder a través del escritorio de las oficinas públicas. Tanto en la [sociología](#) como en la [ciencia administrativa](#) y, especialmente, la de [administración pública](#), la burocracia es una [organización](#) o estructura organizativa caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y

¹ Diccionario del Español Usual en México, del Centro de Estudios Lingüísticos y Literarias. El Colegio de México, 1996, P. 333.

² <http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>.

³ SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Esfinge, México, 1974, P. 29.

⁴ Diccionario del Español Usual en México, Loc. Cit., P. 540.

relaciones impersonales. En principio el término puede referirse a cualquier tipo de organización, por ejemplo: empresas privadas, públicas, sociales, con o sin fines de lucro, etc.⁵

Es de precisar que no todos los tratadistas definen al derecho laboral burocrático en estos términos, sino como derecho burocrático.

Así tenemos que el maestro Miguel Acosta Romero, señala que “El Derecho Burocrático es una rama del Derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”.⁶

Conforme a la citada definición, el Derecho Burocrático se encarga de regular:

- Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios)
- Así como los derechos y obligaciones que de ella surjan.

Por su parte, Rigel Bolaños Linares considera que “el derecho laboral burocrático es el sistema nacional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Patrón Estado y sus servidores públicos, aclarando que ya que el Estado no goza de *su imperium*, se le denomina Patrón-Estado”.⁷

De modo que, al tenor de la definición preinserta, se advierte que el derecho laboral burocrático es el sistema nacional de normas jurídicas que tiene por objeto regir:

- Es un sistema de normas jurídicas que rigen la relación de trabajo entre el Patrón Estado y sus servidores públicos,
- En la cual el Estado no goza de *su imperium*.

⁵ Ibid., P. d191.

⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Edición Actualizada. Porrúa, México, 2002, P. 43.

⁷ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Segunda Edición, Porrúa, México, 2007, P. 1.

En ese tenor de ideas Pedro Ojeda Paullada, la define como aquella disciplina o rama del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al estado, como representante general de la sociedad.⁸

Es así que el Derecho Burocrático tiene por objeto:

- Regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el estado y sus servidores,
- Establecer, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al estado

De las citadas definiciones, se desprende que el Derecho Burocrático regula las relaciones de trabajo entre el Patrón–Estado y sus trabajadores en todos los niveles de gobierno, así como los derechos y obligaciones que se derivan de la misma.

Con base en las definiciones expuestas, entendemos que, el Derecho Laboral Burocrático regula las relaciones que surgen entre el Patrón-Estado y sus trabajadores (trabajadores de base y de confianza y aquellos prestadores de servicios personales u honorarios), cuya relación en realidad es de trabajo y no de naturaleza civil, en virtud de la existencia de la subordinación del trabajador al titular (Estado).

1.2.La relación jurídica de trabajo.

La palabra relación deriva de relatio, que significa ligumen, liga, que tiene conexión o correspondencia con algo con otra cosa.⁹ Debemos entender como relación la forma en que dos o más elementos, objetos, personas, etc., se colocan unos respecto

⁸ OJEDA PAULLADA, Pedro. Tendencias Actuales de Derecho Burocrático, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 1999, P. 25-26.

⁹ Diccionario de la Real Academia Española. vigésima tercera edición, consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

de otros, se corresponden o se influyen; modo en que establecen conexiones, vínculos, nexos o lazos mutuos o manera en que actúan entre ellos. Por ejemplo, una relación entre una entidad "Empleado" y una entidad "Sector" podría ser "trabaja en", porque el empleado trabaja en un sector determinado.¹⁰

Ahora bien, el vocablo jurídico se refiere como el adjetivo que pertenece al derecho, a las formas judiciales y a las leyes que rigen las relaciones de los ciudadanos, conocidas también como normas jurídicas y, trabajo entendiéndolo como la actividad física o intelectual que realiza una apersona, y se relaciona continuamente para producir algo, es decir es el esfuerzo hecho por lo seres humanos como factores de producción.¹¹

Por lo que las relaciones entre el empleado y su empleador son objeto de **tutela** jurídica, amén de la necesidad de regular la forma en que se inicia, se formaliza, modifica o termina la relación jurídica laboral con el patrón, así como proteger la continuidad de la **producción** y prestación de **servicios** o cumplimiento del objeto social en particular; y los derechos y deberes que adquieren ambas partes de la relación.

El fundamento del surgimiento, modificación y terminación del vínculo laboral con un patrón, debe radicar en el libre ejercicio de la voluntad, tanto del empleado como del empleador; voluntad que no necesariamente ha de ser coincidente, aunque la terminación de la relación jurídica laboral puede obedecer a otros motivos de **carácter objetivo**, previstos por la legislación.

Señala Carlos Reynoso Castillo, que la forma en que los sistemas jurídicos laborales han considerado que pueden relacionarse, jurídicamente hablando, los trabajadores y los empleadores ha variado a lo largo de la historia; inicialmente se consideró que el contrato, como institución reconocida en los códigos civiles, era la forma más adecuada para regir las relaciones laborales; más tarde esta institución sería insuficiente para normar todas aquellas situaciones que en la práctica se

¹⁰ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 771.

¹¹ Ibid., P. 535.

presentaban en los centros de trabajo, independientemente de las diversas críticas que se harían al contrato como figura jurídica para regular las relaciones laborales, entre otras razones, por su ausencia al contenido social. De esta manera contrato y “relación de trabajo” serían considerados, desde la segunda mitad del siglo XX, las dos formas reconocidas por la Ley, por medio de las cuales se podía relacionarse un trabajador y un patrón.¹²

Conforme a lo citado, la relación jurídica laboral se regula:

- Inicialmente se consideró que el contrato, como institución reconocida en los códigos civiles, era la forma más adecuada para regir las relaciones laborales.
- Más tarde esta institución sería insuficiente para normar todas aquellas situaciones que en la práctica se presentaban en los centros de trabajo.

Bajo este contexto, tenemos que el profesor Freddy Mora Bastida, señala que la relación de trabajo es la relación jurídica; se entiende por el vínculo que existe entre dos sujetos y que trae como consecuencia un efecto jurídico. Es decir un hecho jurídico capaz de producir la conexión o relación jurídica correspondiente con un objeto que constituye el contenido de la obligación del sujeto, dando con esto un nexo jurídico que vincula los sujetos con relación al objeto.¹³

De modo que conforme a la citada definición, la relación jurídica de trabajo es:

- El vínculo que existe entre dos sujetos,
- Que produce efectos jurídicos.

Para Rosalio Bailón Valdovinos la relación de trabajo en el Derecho del Trabajo Burocrático, es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona física al Estado a cambio de un sueldo o salario.¹⁴

¹² REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa, México, 2006, P. 61-62.

¹³ MORA BASTIDA, Freddy. Derecho del Trabajo. FACIJUP-ULA, 2006, pagina internet, weddelprofesor.ula.ve/economía/fremob/docs/rel_trab_cont_trab_.pdf. P. 1-2.

¹⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Comentada, Preguntas y Respuestas Jurisprudencia, Comenta por BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, Pac, México, 2005. , P. 2.

Conforme a lo señalado, la relación de trabajo en el Derecho Burocrático se regula:

- La prestación de un trabajo personal subordinado de una persona física al Estado en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios),
- A cambio de un sueldo o salario.

Asimismo, para Carlos Reynoso Castillo la relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los Titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la Ley Laboral Burocrática. Aunque dicha Ley considere que la relación de trabajo sólo se establece cuando se trata de trabajadores de base, mandato legislativo que se considera contrario al texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁵

A lo señalado, se entiende que la relación de trabajo en el Derecho Burocrático es:

- La relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los Titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la Ley Laboral
- Sólo se establece cuando se trata de trabajadores de base.

En tanto que el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica:

“Artículo 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.”¹⁶

De modo que la relación jurídica de trabajo:

- Se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones públicas, y
- Los trabajadores de base a su servicio.

¹⁵ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., P.61.

¹⁶ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit., P. 23.

Por otra parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.¹⁷

Por consiguiente se entiende por relación de trabajo:

- Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona.
- Mediante el pago de un salario.

Por lo tanto, la relación jurídica de trabajo se entiende como un vínculo con la que se hace referencia a la existencia entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

Rigel Bolaños señala que la relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los Titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la Ley laboral burocrática.¹⁸ Apoyados en estos criterios jurisdiccionales pareciera que a la relación de trabajo también existe la subordinación.

Ahora bien, la relación jurídica de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentada, Sexagésima Tercera Edición SISTA., México, 2011, P. 16.

¹⁸ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 35.

derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3º, dispone que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, situación que se verá más adelante,.

Por tanto, la relación jurídica de trabajo es el vínculo que se establece entre los trabajadores de las dependencias y los titulares de las dependencias del estado y los trabajadores de base a su servicio en virtud de haber sido extendido a éstos nombramiento, por aparecer en las listas de raya o por desempeñar un trabajo personal subordinado a cambio de un sueldo o salario.

1.3.Elementos de la relación jurídica de trabajo.

El concepto Elemento, lo define el diccionario como la condición o circunstancias físicas, humanas, sociales, culturales etc., que rodean a las personas, animales o cosas y, relación lo define como la forma en que dos o más elementos, objetos, personas etc. se unen, se colocan unos respecto de otros, se corresponden o se influyen, modo en que establecen conexiones o lazos mutuos o manera en que actúan entre ellos.¹⁹

Entendiendo como se había señalado a la relación jurídica de trabajo como el vínculo que existe entre dos sujetos y que trae como consecuencia un efecto jurídico.

²⁰

Así tenemos que para el profesor Freddy Mora Bastida los elementos de la relación jurídica de trabajo que existe entre el trabajador y el patrón,

¹⁹ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 377.

²⁰ Ibid., P. 771.

independientemente de que exista o no un contrato de trabajo y siempre que se encuentren los elementos constitutivos como:

“Prestación de servicio que tiene que ser personal, basándose en el conocimiento y la experiencia del trabajador el patrón requiere los servicios de esa persona para que realice determinadas actividades.

La remuneración, elemento característico de la relación de trabajo, siendo la contraprestación en dinero que recibe el trabajador por la prestación del servicio, y

La subordinación, el diccionario indica que está sujeto a otra persona o bajo su dependencia. Por lo tanto en materia laboral es la voluntad que tiene el trabajador de someterse a las normas e instrucciones que le dicte el patrón”.²¹

De modo que conforme a la citada definición, en los elementos de la relación jurídica de trabajo se encuentra:

- Prestación de servicio que tiene que ser personal
- La remuneración, siendo una contraprestación en dinero.
- La subordinación que es la voluntad que tiene el trabajador de someterse a las normas e instrucciones que le dicte el patrón.

1.3.1 Titular.

La definición que da la enciclopedia de titular es la persona o entidad que da su nombre para que figure como título de algo o para que conste como propietario o sujeto activo de un derecho,²² dicese del que ejerce un cargo para la que tiene el correspondiente título.²³

²¹ MORA BASTIDA, Freddy, Loc. Cit.

²² Gran Diccionario del Saber Humano. Reader's Digest de México, S.A. de C.V. Norma, S.A., P. 1848.

²³ Diccionario Usual Larousse, Larousse, México, 1994, P. 649.

El maestro Andrés Serra Rojas indica que se debe distinguir el órgano de su titular. El primero es una creación legal, una esfera abstracta de competencia, que mantiene en vigor hasta que una nueva disposición del mismo carácter cambia los supuestos de la competencia. Por lo que el titular lo considera como la persona física, es decir, un ser humano, su voluntad es la que pone en movimiento el orden jurídico y realiza los fines que una comunidad se ha propuesto.²⁴

De modo que conforme a la citada definición, el titular es:

- La persona física, es decir, un ser humano, su voluntad es la que pone en movimiento el orden jurídico.
- Quién realiza los fines que una comunidad se ha propuesto.

De modo que para Rosalio Bailón Valdovinos, nos dice que debe entenderse por patrón en el Derecho del Trabajo Burocrático, “A la persona moral llamada Estado que recibe o utiliza de los servicios varios trabajadores”.²⁵

Conforme a la citada definición, el patrón es:

- La persona moral llamada Estado en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios),
- Utiliza de los servicios varios trabajadores.

Asimismo, León Magno Meléndez George señala que el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que la relación jurídica laboral se entenderá establecido entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio. Advierte que el artículo que se comenta adolece de un defecto técnico en su redacción: Los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal, por lo que la relación se establece entre éste y el

²⁴ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, Edición 23, Porrúa, México, 2002, P. 390.

²⁵ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit., P. 23.

trabajador, de la misma manera que en una empresa privada la relación es entre ésta y sus obreros y no de éstos y el representante del patrón y a su juicio es deficiente.²⁶

De acuerdo con la citada definición, el patrón en el derecho burocrático es:

- Los titulares de las dependencias tan sólo son representantes del órgano estatal).
- Representantes del órgano estatal,

Por otro lado, los artículos 1º y 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 constitucional, hacen referencia de quién es el titular:

Artículo 10.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión.”

Artículo 2º.- “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.²⁷

No obstante, la Ley Federal del trabajo define al patrón:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.²⁸

Con base en las definiciones expuestas, entendemos que, en el Derecho Laboral Burocrático, el patrón es una persona moral en este caso el Estado que a través de los titulares de las dependencias utiliza los servicios de trabajadores de base, de confianza, honorarios, etc.

²⁶ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre jurídica), Porrúa. S.A. de C.V., México, 2005, P. 227.

²⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Comentada, Sexagésima Ed. Pac. S.A. de C.V. P. 24.

²⁸ Ley Federal del Trabajo, OP. Cit., P. 15.

Considerando en el Derecho Laboral Burocrático Mexicano, en este sentido Morales Paulín ²⁹ menciona respecto de la titularidad de las dependencias del Poder Ejecutivo Federal es ejercido por el [Presidente de la República](#) cuya denominación oficial es Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, (artículo 80, Constitucional) para llevar acabo el desarrollo de sus atribuciones y funciones, el presidente tiene la facultad de nombrar libremente a los miembros de su [gabinete](#), cada uno del cual es titular de una Secretaría de Estado que tiene a su cargo un ramo de la Administración Pública Federal, la organización de estas dependencias y las atribuciones que cada una tienen, están fijadas el artículo 11 por la [Ley Orgánica de la Administración Pública Federal](#), los titulares de las Secretarías de Estado y de los Departamentos Administrativos ejercerán las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República.

Los titulares de las dependencias de la Administración Pública Federal, éstos podrán nombrar suplentes que tengan nivel de subsecretario, en casos estrictamente necesarios por la ausencia del titular.

De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal “corresponde originalmente a los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para la mejor organización del trabajo podrán delegar en los funcionarios a que se refieren los Artículos 14 y 15, cualesquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición de ley o del reglamento interior respectivo, deban ser ejercidas precisamente por dichos titulares. En los casos en que la delegación de facultades recaiga en jefes de oficina, de sección y de mesa de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, aquellos conservarán su calidad de trabajadores de base en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.” Conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los Objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo, establezca el Ejecutivo Federal.

²⁹ [MORALES PAULÍN, Carlos.-http://www.buenastareas.com/ensayos/historia-Del-Derecho-Burocratico/92945.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/historia-Del-Derecho-Burocratico/92945.html), P. 8.

Con base en lo anterior, comprendemos en el ámbito del Poder Ejecutivo la Titularidad de las dependencias la asume el secretario del ramo, Jefe de Departamento del Distrito Federal, directores generales o sus equivalentes en los organismos descentralizados que rijan la relación laboral por el apartado B y se ratifica en las condiciones generales de trabajo de cada dependencia.

1.3.2. Trabajador.

Se define al trabajador como la **persona** física que trabaja bajo dependencia y por cuenta de otro.³⁰

También se dice que el Trabajador es la persona, obrero, jornalero, empleado, que desarrolla una determinada actividad material o de ambos órganos con el propósito económico social que implica la prestación personal y subordinada de un servicio a cambio de un salario.

En este tenor de ideas para Rosalio Bailón Valdovinos, se entiende como trabajador burocrático, a la persona física que presta al Estado un trabajo personal subordinado a cambio del pago de una salario o sueldo.³¹

Conforme a la citada definición, trabajador burocrático se entiende:

- Persona física que presta al Estado un trabajo personal subordinado
- A cambio del pago de una salario o sueldo.

Asimismo, es menester considerar a las personas que presten un servicio personal subordinado a cambio de un salario percibido del erario público, así como aquellas personas contratadas por honorarios que en realidad sean trabajadores.

Coincide Rigel Bolaños³² al disponer que los trabajadores al servicio del Estado puedan ser de base aquellos que no se incluyan en la enumeración que cita el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asimismo establece

³⁰ Gran Diccionario del saber Humano. OP. Cit., P. 1946.

³¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit., P. 23.

³² BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 73-74.

que han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, además de ser inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

De confianza son los que numera el artículo antes citado, los cuales están excluidos inconstitucionalmente de la aplicación de dicha ley, conforme al numeral 8º, ya que el primer párrafo del artículo 123 del apartado B ordena la protección al salario y el disfrute de la seguridad social de la que gozan los trabajadores de confianza al servicio del estado.

Y por honorarios, aquel prestador contratado para prestar un servicio personal o profesional y subordinado, a cambio de una contraprestación económica, también deberá ser considerado como trabajador al servicio del Estado, ya que el contrato hace a su vez de nombramiento, como atinadamente lo ha establecido el Poder Judicial Federal, en el criterio siguiente:

TRABAJADOR EL ASERVICIO DEL ESTADO, CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE, AUNQUE NO SE LE HAYA EXPEDIDO NOMBRAMIENTO. Aun cuando no se pueda presumir la existencia de relación de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el sólo hecho de la prestación de un servicio, porque para el trabajador al servicio del Estado se requiere de la expedición del nombramiento o de aparecer en la lista de raya, por lo que es aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos en que no sólo se reconoce o acredita la prestación del servicio, sino además que hubo continuidad en éste, que el mismo realizaba en virtud de un contrato y en el lugar señalado por el titular de mandato, que al actor se le daban instrucciones sobre la forma en que debía desarrollar el servicio y que de común acuerdo se estableció un horario para su realización, es de considerar que la relación entablada es de carácter laboral, así como que el contrato aludido equivale al nombramiento exigido por la Ley burocrática, pues al desempeñar el servicio bajo esas condiciones es claro que existe subordinación por parte de quien lo presta al que lo recibe, que es precisamente lo que caracteriza a la relación de

trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

De modo que para Rigel Bolaños los trabajadores al servicio del Estado los clasifica:

- Trabajadores de base, son todos aquellos que se clasifican en las categorías del Catálogo de Empleos de la Federación, además de ser inamovibles un trabajo personal subordinado
- Trabajadores de confianza, son los que están excluidos inconstitucionalmente de la aplicación de dicha ley,
- Honorarios asimilados a salarios, es aquella persona contratada para prestar un servicio personal o profesional subordinado, a cambio de una contraprestación económica.

En tanto que el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica:

Artículo 3o.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.³³

Por su parte el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³⁴

Así tenemos que el primer artículo citado introduce:

- Al trabajador como toda persona que preste un servicio el trabajo físico, intelectual o de ambos géneros

³³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, OP. Cit., P. 24.

³⁴ Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral. Fiscales ISEF, México, 2011, P. 3.

- Derivada de un nombramiento expedido o
- Por figurar en las listas de raya.

En cambio el artículo citado de la Ley Federal del Trabajo considera:

- Al trabajador como la personal que presta el trabajo físico, moral
- Un trabajo subordinado o trabajo.

Sin embargo, en ambos casos existe la subordinación, entendiendo está como dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida: *en el trabajo hay siempre una subordinación de los empleados respecto a su jefe.*³⁵

Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

Sin embargo, la legislación mexicana establece una distinción en el derecho laboral burocrático, los denomina como servidores públicos, y los clasifica como trabajadores de base y de confianza para distinguir de unos de otros.

Respecto a los trabajadores de base, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 6º, quiénes se encuentran en este supuesto, por exclusión a las categorías específicas dictadas en el artículo 5º “ Son trabajadores de base. Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles.” Consecuentemente son estos trabajadores los que se encuentran plenamente sometidos al régimen jurídico de la Ley Burocrática.

Los trabajadores de confianza son aquellos servidores públicos enunciados por la Ley Burocrática (artículo 5º) que se ocupan de las categorías, puestos o desarrollen actividades que el propio supuesto describe y son específicamente excluidos del artículo 8º, así como los demás que esta disposición señala, entre los que se encuentran aquellos que prestan sus servicios mediante contrato civil o que sean

³⁵ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 838.

sujetos al pago de honorarios. A pesar de que existe exclusión expresa de la Ley, los trabajadores de confianza gozan de las normas protectoras del salario, así como de los beneficios derivados de la seguridad social, apoyándose para llegar a esta conclusión, en lo establecido en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional.³⁶

Coincidimos con Miguel Acosta Romero.³⁷ al señalar que “no es lo que el contrato de trabajo lo que hace a una persona obtener el carácter de trabajador, sino es la prestación de servicio lo que determina la relación laboral.

Enfatizando los derechos laborales burocráticos de los que gozan los trabajadores de base y de confianza y aquellos prestadores de servicios “personales” o “profesionales”, cuya relación con el Estado en realidad es de trabajo y no de naturaleza civil.

Con base en lo indicado, entendemos que el trabajador es, indistintamente de la denominación de base, lista de raya, de confianza o de honorarios, toda persona física que preste un servicio personal subordinado a los titulares de las dependencias del Estado.

1.3.3 Nombramiento.

La palabra nombramiento se define como la elección o designación de una persona para desempeñar un cargo o una función, o documento que atestigua la elección de una persona para desempeñar un cargo.³⁸

El nombramiento, señala la doctrina, es un documento emitido por un funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trate.

³⁶ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 1.

³⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. OP. Cit., P. 259.

³⁸ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P.636

De modo que para Carlos Reynoso Castillo, el nombramiento en caso concreto de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, estas dos modalidades no han sido las que han utilizado por el legislador para darle forma jurídica a la relación que nace entre ellos. Si bien es cierto a primera vista el nombramiento pudiera considerarse como el acto en virtud del cual se establece la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, lo cierto es que algunas ocasiones la jurisprudencia ha establecido que tal nombramiento no es necesariamente suficiente para acreditar en juicio la existencia de dicha relación laboral, sino que sería necesario que efectivamente dicho nombramiento se ejecute, es decir, que hubo un trabajo personal y subordinado.³⁹

Así tenemos que el primer artículo citado introduce:

- Al trabajador como toda persona que preste un servicio el trabajo físico, intelectual o de ambos géneros,
- Derivada de un nombramiento expedido, o
- Por figurar en las listas de raya.

Miguel Acosta Romero⁴⁰ nos dice referente al nombramiento, es un documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formalizará la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia. Razón por la cual es de naturaleza administrativa, con características de unilateral en virtud de las condiciones en que debe prestarse el servicio, son fijadas por el titular o quien tenga la competencia, escrita y ser expedido por la persona facultada legalmente para tal fin, los nombramientos deberán de contener diversos requisitos, y según el carácter por el cual fuera expedido surgieron otras clasificaciones; Trabajadores con nombramiento definitivo, interino, provisional por tiempo fijo o por otro denominación.

Éste tiene su base constitucional en la fracción II del artículo 89 de la Constitución General en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

³⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., P. 63-64.

⁴⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. OP. Cit., P. 344-345.

reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, así como en el artículo 2º de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del propio Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna, El funcionario público, para el ejercicio de sus funciones públicas, está vinculado al aparato estatal mediante un régimen de derecho público.⁴¹

Conforme a lo indicado, tenemos que el nombramiento es:

- De naturaleza administrativa,
- Con características de unilateral en virtud de las condiciones en que debe prestarse el servicio, son fijadas por el titular.
- Definitivo, interino, provisional por tiempo fijo o por otro denominación

En tanto que los servicios profesionales retribuidos supone un régimen especial del funcionario, con especialidades a su vez para determinados cuerpos funcionariales (ejército, policía, jueces, fiscales, entre otros).

El funcionario forma parte de la categoría más amplia de [empleados públicos](#), junto con el personal laboral. Es decir, las Administraciones pueden tener funcionarios y trabajadores por "[contrato laboral](#)" que se regirán por el [Estatuto de los trabajadores](#) y demás normas laborales, al igual que el empleado de una empresa privada.

Los empleados públicos pueden ser funcionarios de carrera, funcionarios interinos, [personal laboral](#) o [eventual](#).

En cambio, son funcionarios interinos los que, por razones de justificada necesidad y urgencia, en virtud de nombramiento legal y siempre que existan puestos dotados presupuestariamente, desarrollan funciones retribuidas por las Administraciones Públicas en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera y permanezcan las razones de necesidad o urgencia. Por tanto, la característica que los diferencia esencialmente de los funcionarios de carrera es la no permanencia en el puesto. Ellos prestan servicios a un determinado cuerpo, pero no están ingresados en el mismo.

⁴¹ Ibid., P. 271.

El **personal eventual** prestará sus servicios con carácter transitorio en puestos de trabajo calificados expresamente como de confianza o asesoramiento especial, correspondiendo al gobierno fijar los puestos de trabajo reservados para este personal, con sus características y retribuciones, dentro del crédito presupuestario consignado al efecto. Deberán en todo caso figurar en las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes. El cese de la autoridad a la que preste su función implica el cese automático del personal eventual.

1.3.4 Lista de raya.

La palabra lista, la define la enciclopedia como la relación escrita, generalmente en forma de columna de nombres, cantidades, números, etc., por otra parte la palabra raya, se entiende como el pago o salario, por lo general el que se hace cada fin de semana. Por lo tanto, debemos entender la lista de raya como: día de raya, tiendas de ropa.⁴²

Por consiguiente se considera Lista de Raya al régimen mediante el cual se contrata personal no calificado, o de mano de obra directa, por plazos cortos o para cubrir aquellas eventualidades que no pueden determinarse en tiempo o por magnitud de obra. Las dependencias que no dispongan de partida presupuestal para el pago de servidores públicos por Lista de Raya, no podrá solicitar autorización para contratar por este régimen debiendo cubrir sus necesidades de servicio con el personal asignado a las mismas.

Esta lista de raya es administrada por la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal (Captralir), que es un organismo público descentralizado que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores a lista de raya en activo, a los pensionados, jubilados y a sus familiares derechohabientes, así como a empleados del propio Organismo, las prestaciones y servicios establecidos en su reglamento y marco normativo.

⁴² Diccionario del Español Usual en México. OP. Cit., P. 561-757.

Uno de sus principales objetivos es el de administrar de manera eficiente los recursos financieros derivados de las aportaciones hechas por una parte por el Gobierno del Distrito Federal y por otra parte por los propios trabajadores a lista de raya, así como de empleados de la propia Dependencia o como en los Gobiernos Estatales, de darse el caso, cuentan con Normas Técnicas para la Contratación de Personal de Lista de Raya. Estas normas técnicas contienen los pasos a seguir para la contratación de personal de lista de raya en las direcciones y delegaciones del gobierno municipal, y tiene como fin establecer un procedimiento óptimo aplicable a esta actividad, el cual una vez aplicado, será una herramienta útil a las entidades involucradas en este proceso.⁴³

Lo anterior se debió a que los Trabajadores a la Lista de Raya carecían de un esquema de seguridad social integral que le ofreciera prestaciones económicas y sociales, dichos trabajadores no habían sido contemplados en la Ley de Pensiones Civiles de 1947, ni en la posterior Ley el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 1959.

El entonces Regente de la Ciudad, Lic. Ernesto P. Uruchurtu, expidió el 18 de noviembre de 1961, el reglamento que creó la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya (CAPTRALIR), mismo que se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de noviembre del mismo año.

Posteriormente el 2 de enero de 1962 la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya inició formalmente sus operaciones, ofreciendo en un principio a sus cerca de 10,000 derechohabientes un esquema de previsión social que comprendía básicamente el otorgamiento de pensiones y préstamos a corto plazo.

Asimismo, el 25 de abril de 1968 se decretaron nuevas adiciones al Reglamento, destacando el incremento en el monto de las pensiones, se consignaron también los gastos funerarios equivalente al importe de 60 días en la percepción que tuvieran estos al morir.

⁴³ Norma Técnica No. 28, XIX Ayuntamiento de Tijuana B.C., Sindicatura Municipal, Dirección de Normatividad, P. 3-6.

De igual modo, en agosto de 1972, se suscribió un convenio que formalizó la prestación del servicio médico con lo que se avanzó en materia de seguridad social.

Es así que el 28 de noviembre de 1982 se expidió un nuevo Reglamento, en el que se incorporan beneficios adicionales en materia de Seguridad Social, y en 1984, se otorgan los primeros préstamos escolares.

De igual manera el 15 de noviembre de 1988, se aprobó el Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal.

Por último el 1º de abril de 1993, la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya adquiere la responsabilidad de atender el pago de pensionados y otras prestaciones económicas a los jubilados del extinto Organismo Industrial de Abastos (I.D.A).

Cabe señalar que actualmente dicha caja se maneja con ingresos por intereses de inversiones en valores e intereses de préstamos y créditos hipotecarios así como beneficios y productos diversos. Así lo indica el Reglamento de la Caja de Previsión para Trabajadores a lista de Raya del Departamento del Distrito Federal, en su artículo 2 que señala:

Artículo 2º En el texto de este reglamento se mencionan como "Departamento", a todas las autoridades y dependencias del Departamento del Distrito Federal; como "Caja de Previsión" a la Institución Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal; como "trabajadores", a todos los trabajadores a lista de Raya del Departamento del D.F., de base o eventuales y a los empleados de la Caja de Previsión y como "Sindicato", al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

Las disposiciones principales del Organismo son: el Reglamento de Prestaciones, el Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno y el Manual Administrativo.

Los Ingresos que constituyen el patrimonio del Organismo están conformados por los siguientes conceptos:

- a) Cuotas que se descuentan a los Trabajadores a Lista de Raya.

b) Aportaciones que provienen del Gobierno del Distrito Federal.

c) Ingresos por intereses de inversiones en valores e intereses de préstamos y créditos hipotecarios, así como beneficios y productos diversos.

Conforme a lo citado, surgió la necesidad en el Gobierno del Distrito Federal de contratar personal de lista de raya, por lo cual verifica la disponibilidad de presupuesto. De no existir disponibilidad presupuestal, no se realiza la contratación; si existe presupuesto, se inicia el proceso de contratación, para lo cual al presentarse el interesado, le entrega la solicitud indicada en el anexo 1 de la presente norma para su llenado. Posteriormente recibe la solicitud del interesado y efectúa una revisión de la misma para así seleccionar la solicitud que reúna los requisitos de acuerdo a la necesidad del puesto. Una vez seleccionada, le indica al interesado los requisitos documentales necesarios para el puesto. Recibe del interesado los requisitos documentales y verifica que estén correctos. Si no están correctos, le informa al interesado para que los reúna correctamente y los presente nuevamente. Una vez que el interesado ha presentado los documentos requeridos correctamente, procede a contratarlo, elabora contrato al interesado, el cual se indica en el anexo 2 de la dicha norma y expediente para archivo. Envía contrato a Oficialía Mayor para su firma. Posteriormente recibe contrato firmado en Oficialía Mayor, lo firma y recaba firma del director o delegado, así como del nuevo empleado a quien le entrega copia y le indica donde se presente a trabajar. Al concluir plazo estipulado en el contrato, procede a indicar la baja administrativa del empleado en la predomina correspondiente a la última catorcena de trabajo, según dicho contrato. Envía la predomina a la Subdirección de Recursos Humanos, acompañada de memorando donde solicita la liquidación por finiquito del empleado. Recibe cheques y nómina de liquidación, que le envía el Departamento de Egresos de Tesorería. Entrega cheque al empleado, recabando su firma en nómina de liquidación, en la renuncia voluntaria y en el nuevo contrato, en caso de recontractación.

Recibe contrato que le envía al Departamento Administrativo de la dirección o de la delegación que desea la contratación, lo firma y envía al remitente. Al concluir el plazo estipulado en el contrato, recibe predomina y memorando donde se indica la

baja administrativa del empleado. Determina finiquito a pagar, elabora nómina de liquidaciones, la cual incluye el sueldo corriente y tiempo extra devengado, así como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Por, último se envía nómina de liquidaciones a Tesorería, Departamento de Egresos.

1.3.5.- Sueldo o salario.

La palabra salario Etimológicamente deriva del **latín** Salarium, que significa pago de **sal** o por sal. Esto viene del antiguo **imperio romano** donde muchas veces se hacían pagos a los **soldados** con sal, el cual valía su peso en **oro**.⁴⁴ Asimismo, el diccionario lo define como la cantidad fija de dinero que recibe regularmente una persona, generalmente un obrero, a cambio de su trabajo.

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

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

De modo que conforme a la citada definición, el sueldo o salario es:

- Cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el Patrón-Estado al trabajador por su trabajo

⁴⁴ Diccionario del Español Usual en México. OP. Cit., P. 801.

⁴⁵ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 1.

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que entregue al trabajador por su trabajo

Así tenemos que de los artículos 82 al 86 de la Ley Federal del Trabajo vigente, definen al salario de la siguiente manera:

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

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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

Por otro lado, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 32 y 33 indican:

Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.⁴⁶

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

La Secretaria de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las

⁴⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, OP. Cit., P. 24.

remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador, que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en el Presupuesto de Egresos respectivos.

En tanto la Ley Federal del Trabajo es sus artículos del 82 al 86 y 90 señalan:

Artículo 82.- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por se trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.⁴⁷

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.⁴⁸

Ahora bien en [economía](#), se considera al salario como precio pagado por el [trabajo](#). Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el

⁴⁷ Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, OP. Cit., p. 19.

⁴⁸ Ley Federal del Trabajo. OP. Cit., P. 62-65.

tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por [hora](#), [día](#) o [semana](#) trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los [convenios colectivos](#) hay que sumarles las primas y las [pagas extraordinarias](#), las primas por riesgo, [nocturnidad](#), índice de [peligrosidad](#) u [horas extraordinarias](#), así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo [Tomás de Aquino](#), quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el [consumo](#) necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del [mercantilismo](#), y fue más tarde desarrollada por [Adam Smith](#) y sobre todo [David Ricardo](#). Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que [Karl Marx](#) sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la [plusvalía](#) generada

sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

[John Stuart Mill](#), entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense [John Bates Clark](#), sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el [poder adquisitivo](#) de los trabajadores. Como demostró [John Maynard Keynes](#), uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

Es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

Por otra parte, la Ley autoriza a las dependencias públicas a realizar descuentos y retenciones al salario, en varios supuestos que son, cuando haya deudas con el estado (es el caso de anticipos; o pérdidas debidamente comprobadas), cuando se trate del pago de las cuotas sindicales, cajas de ahorro (en este caso, se requiere el consentimiento previo del trabajador para el descuento respectivo), los

descuentos para seguridad social (ISSSTE), los casos de ejecución de resolución judicial ordenando el descuento (pensión alimenticia) y cuando se tenga algún crédito para habitación o enseres. El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, salvo en algunos casos (ISSSTE, pensión alimentaría, créditos de vivienda).⁴⁹

1.3.6 Subordinación.

La palabra subordinación se define como la dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida: *en el trabajo hay siempre una subordinación de los empleados respecto a su jefe*. La Subordinación o hipótesis es, en *sintaxis*, una relación entre dos *proposiciones* según la cual una (la denominada proposición principal) posee mayor jerarquía que la otra (denominada proposición subordinada) de forma tal que no son permutables la una por la otra sin que el significado varíe o se torne agramatical. .⁵⁰

La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral. En otras palabras, es la facultad que tiene un patrón, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias, y el trabajador esta obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Por consiguiente la subordinación para Roberto Charis Gómez la señala: como parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, se le concibe como el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador, su base normativa lo constituye el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.⁵¹ Al respecto, resaltamos que siempre que

⁴⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., P. 89-90.

⁵⁰ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 838.

⁵¹ Tesis de jurisprudencia 297, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Quinta parte, Amparo directo 262/177. Jorge Lomelí Almeida. Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. Unanimidad de 4 votos.

este elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, esta situación producirá los efectos jurídicos, aunque no exista contrato alguno.⁵²

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

Para Carlos Reynoso Castillo la subordinación como un elemento importante en las relaciones laborales, aunque no se menciona de manera expresa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pareciera ser, según la jurisprudencia, un elemento que también debe de estar presente en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.⁵³ La justificación de la necesidad del elemento subordinación, ante el silencio de la Ley correspondiente, no ha sido fácil para la jurisprudencia, la cual ha hecho grandes esfuerzos para fundamentar en alguna otra disposición legal, se necesaria existencia existencia en una relación burocrática, así por ejemplo, se ha dicho que, “esa característica (la subordinación) se desprende del diverso artículo 44, fracción I, de la invocada (LFTSE), al establecer como obligación a cargo del trabajador la de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y reglamentos respectivos”.⁵⁴

Fracción I del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

“Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos;⁵⁵

Conforme a lo citado, la subordinación es:

- Es un elemento importante en las relaciones laborales.

⁵² CHARIS GÓMEZ, Roberto.- El Contrato Individual y la Relación de Trabajo, México, Porrúa 2000, P. 224.

⁵³ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., 2006. P. 66.

⁵⁴ Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 9367/88 Instituto Nacional del Consumidor, 17 de mayo de 1989, unanimidad de votos, Ponente: María Yolanda Múgica García, SJF.8ª Época, tomo III, segunda parte.2, P. 834.

⁵⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. OP. Cit., P. 24.

- Aunque no se menciona de manera expresa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Debe de estar presente en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Una de las circunstancias, o uno de los hechos más comunes de subordinación, es la obligación de cumplir un horario. Donde un trabajador debe cumplir un horario, donde debe pedir permiso para salir del trabajo o para faltar a el, estamos frente a una subordinación, puesto que si no fuese así, el trabajador podría disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre y cuando, claro está, cumpla con el objeto del contrato si este fuera de servicios, por ejemplo.

Si bien los elementos del contrato de trabajo son tres: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último es suficiente para que se configure una verdadera relación laboral, debido a que las dos primeras, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo.

En todo contrato de servicios, quien presta el servicio es el contratado aunque pueda existir alguna excepción, y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación.

Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de prestación de servicios profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, pero sin embargo, están permanentemente subordinados al contratante.

Es relevante comentar que este tipo de contrato, se llame como lo quieran denominar y haya sido firmado ante testigos, será desvirtuado como tal, si se configuran los elementos que la ley ha establecido como propios del contrato de trabajo, principalmente la subordinación, por tanto, si existe subordinación, ya no será un contrato de servicios sino un contrato de trabajo, con todas las implicaciones propias de éste.

Recordemos que el contrato de de trabajo, puede ser verbal o escrito, y también puede ser a término fijo y ha término indefinido, y que el contrato a término fijo debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido. Todo esto, para decir que, si se está simulando o camuflando un contrato de trabajo mediante un contrato de servicios, si en el desarrollo de este, el trabajador esta sometido al poder de subordinación del contratante, el contrato de servicios no tiene validez alguna, sino que estaremos ante un contrato de trabajo, el cual, por no estar escrito será verbal, por tanto, estaremos ante un contrato de trabajo a término indefinido.

Al respecto, en el ámbito (Burocrático) del servicio público debe entender como el tiempo en que dispone el titular de un trabajador.

1.4. Las condiciones generales de trabajo.

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo (Héctor Santos Azuela).

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

El Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica:

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 revisará cada tres años.⁵⁶

De igual modo el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

⁵⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, OP. Cit., P. 24.

Artículo 57.-Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.⁵⁷

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen (art. 57 LFT).

Las siguientes condiciones generales de trabajo son las bases sobre las cuales se sustentan las relaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo señala como condiciones de trabajo: la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario y aguinaldo de los trabajadores al servicio del Estado.

1.4.1. Remuneración salarial.

Remuneración salarial o salario como fue visto en el capítulo anterior (1.3.5. Sueldo o salario), es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

Por consiguiente se entenderá por salario, cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el Patrón o Patrón Estado al trabajador por su trabajo, integrándose con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.⁵⁸

⁵⁷ Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, OP. Cit., P. 15.

⁵⁸ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 36.

1.4.2. Días de descanso.

Mediante la ratificación del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, México confirmó su compromiso de regular el descanso semanal para la industria. Y a través de la ratificación del Convenio núm. 106 de dicho organismo, nuestro sistema asumió el reconocimiento del descanso semanal dentro del comercio y oficinas.

La idea del descanso semanal, además de su origen religioso, deriva de la exigencia de recuperar el esfuerzo del trabajo cotidiano, necesidad higiénica incontrastable. Más hoy cuenta con el beneficio de conservar intocables todos los provechos que la empresa le confiere durante los días en que labora. En los sindicatos de avanzada se colma y enriquece, paulatinamente, el sentido de la jurisprudencia que establece que cuando hay un día de descanso obligatorio en la semana, deberá de ser pagado el salario del séptimo día.

La Ley Federal del Trabajo considera en sus artículos del 69 al 75, que por cada seis de trabajo disfrutará el trabajador cuando menos de un día de descanso con goce de salario íntegro; estableciendo además que serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determinen las Leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para participar en la jornada electoral. Procurando que el día de descanso semanal sea el domingo, y de ser el caso, los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

De tal manera que el artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indica los días de descanso obligatorio serán los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales, Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Sin embargo el Ejecutivo público en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972 el: "Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, Dependencias del

Ejecutivo Federal y demás Organismos Públicos e Instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado.” Acuerdo, por virtud del cual se estableció la semana laboral de cinco días y de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario. Con sus respectivas excepciones.

1.4.3. Vacaciones.

Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un periodo más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuales, además de su carácter paliativo, permiten al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que le trabajador recupere energías y, sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

Todos los trabajadores disfrutarán, en términos de la Ley, de un periodo anual de vacaciones como mínimo. Existen algunas disposiciones que regulan periodos de vacaciones especiales para trabajos que, por su naturaleza, exigen dicho tratamiento, como son: el trabajo de los menores, el trabajo de buques, el trabajo de tripulaciones aeronáuticas, etcétera.⁵⁹

Así tenemos que el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente

⁵⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Sexta. Edición actualizada, Porrúa, México, 2007, P. 194.

de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Estas deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

La Ley burocrática en su artículo 30 establece que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno, en las fechas que se señalen para tal efecto. En todo caso se dejarán guardadas para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se agilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.⁶⁰

1.4.4. Aguinaldo.

Aguinaldo viene de celta *eguinand* con el significado de "regalo de año nuevo", y el diccionario lo define como la gratificación o regalo que se da a una persona al final del año.⁶¹

La palabra latina que designa el aguinaldo, es *strenna* o *strena*, cuyo primer significado es precisamente presagio, pronóstico; luego se acostumbró a simbolizar los presagios en regalos, de tal manera que al tiempo que se presagiaba o se le deseaba a alguien algún bien con ocasión del inicio del año o de la fiesta natalicia, se le anticipaba una muestra de aquello que se expresaba con los deseos. De ahí vino el intercambio de regalos, para expresar el agradecimiento por los buenos augurios y por el regalo que los presagiaba, no sólo con buenas palabras, sino también con regalos.

Por lo respecta a los trabajadores al servicio del Estado, éstos 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

⁶⁰ BOLAÑOS LINARES, Rigel.-. OP. Cit., P. 39.

⁶¹ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 83.

de enero y, que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna, salvo que no se haya laborado la totalidad del año, caso en el cual se le pagará la parte proporcional del aguinaldo que corresponda.

En cambio en la Ley Federal del Trabajo se establece también la obligación del pago del aguinaldo, lo que deberá hacer el patrón antes del día 20 de diciembre, por un monto mínimo de 15 días de salario, de lo que se desprende otra gran diferencia entre dicha norma y la Ley laboral burocrática.

Artículo 42-bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 42 Bis.- 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 del 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. .⁶²

Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

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.⁶³

Conforme a lo citado, en ambos casos el trabajador tiene derecho a un aguinaldo anual, únicamente que varía en cuanto a los días a que tienen derecho:

- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que 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 del salario, cuando menos, sin deducción alguna.

⁶² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, OP. Cit., P. 24.

⁶³ Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, OP. Cit., P. 19 -20.

- En tanto que la Ley Federal del Trabajo, señala que 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.

1.4.5. Reparto de Utilidades.

El pago de utilidades es un derecho de la comunidad de trabajadora de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de servicios, se realizará entre el 26 de abril y el 12 de mayo, es decir, 30 días calendarios posteriores a la presentación de las declaraciones, así lo indica la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo VIII.

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.⁶⁴

Por otro lado, los trabajadores al servicio del Estado no cuentan con esta prestación debido a que los entes institucionales no generan riqueza, sino, otorgan servicios sin fines de lucro.

1.4.6. Maternidad

El derecho a la maternidad es una garantía que sostienen la mayoría de los países, pero que no forma parte de la realidad de las mujeres trabajadoras en México, pues aquí la protección social y por ende las licencias de maternidad dependen de la condición que ellas ocupen en el ámbito laboral.

⁶⁴ Ley Federal del Trabajo Reformada. Octogésima Cuarta Edición, Porrúa., México, 2011, P. 72-75.

Ello se debe a que este derecho, establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la licencia por maternidad, sólo lo gozan de “manera parcial” las mujeres que se ocupan en el trabajo formal y tienen protección social. En cuanto a la duración de las licencias, los países europeos cuentan en su mayoría con licencias por maternidad más largas que en América Latina y en general cumplen con el periodo recomendado por la OIT de 14 semanas, refiere el estudio de la CEPAL.

En México la licencia es retribuida por el sistema de protección social con un 100 por ciento del salario. Si dicha licencia se llegará a extender, se pagaría un 50 por ciento, por un período no mayor de 60 días, y consiste en un periodo de 12 semanas, menor a las 14 recomendadas por la OIT.

Sin embargo, en el caso de las trabajadoras del hogar “raramente se respeta la ley”, rara vez cuentan con protección social y por ende con licencia de maternidad.

A pesar de que la norma laboral mexicana establece que las mujeres tienen derecho a conservar su empleo al regreso de su licencia de maternidad y conservar sus derechos laborales, “no necesariamente se aplica en el caso mexicano”.

El artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contempla que las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos meses después del mismo. Asimismo, durante la lactancia, las madres trabajadoras para amamantar a sus hijos tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno.

1.4.7. La capacitación y adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento es tan antigua como el hombre, las corporaciones romanas, los gremios medievales y el contrato de aprendizaje, son los antecedentes a la consagración constitucional del derecho a de la formación

profesional, al incluir en la fracción XXXI del apartado A, del artículo 123, la obligación de los empleadores de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Son varios los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, los artículos 3 y 25 fracción VII, señalan:

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

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

Esto es que la capacitación y adiestramiento se establezcan en la empresa, conforme lo dispone el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia a la cobertura escalafonaria, se adapta el trabajo de menores a las nuevas reglas de la capacitación y adiestramiento; se modifican las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo para incluir la formación profesional y se incluye en la Ley Federal del Trabajo el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y adiestramiento. Consagrados en un capítulo III bis (artículo 153) lo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Por su parte, la Ley Organiza de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de formación profesional, capacitación y adiestramiento.

Por su parte el artículo 153 de la Ley citada, inciso A a X, regula la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, entendiendo por capacitar a la formación, preparación en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, y por adiestramiento a la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo. Señalando además que todo trabajador tienen el derecho a que su

patrón le proporcione la capacitación y adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo (comisiones mixta de capacitación y adiestramiento), por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaria del trabajo y Prevención Social.

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores se debe impartir dentro de los centros de trabajo y dentro del horario que corresponda a la jornada de trabajo. Esto puede variar siempre y cuando el patrón y el trabajador se pongan de acuerdo y manifiesten su conformidad.⁶⁵

Por otro lado, en nuestro entorno cada vez mas globalizado continúa demandando cambios. La velocidad exponencial con que nacen, compiten y mueren nuestras ideas, nos lleva a plantearnos la necesidad de gestionar las organizaciones de forma muy distinta a como históricamente lo hacíamos hace muy poco tiempo. Consecuencia de lo anterior es que se reconoce la necesidad de lograr que el personal que conforma a las organizaciones, acepte invertir todo su talento en la organización, con un alto nivel de participación y requiriendo de la alta dirección correspondencia hacia ese esfuerzo. En esta línea han surgido una serie de modelos de gestión que reconocen el valor del conocimiento y pretenden promoverlo, estructurarlo y hacerlo operativo o valido para las organizaciones y la sociedad.

El modelo propuesto en la norma [ISO-9001](#) en su versión del año 2000, es sin lugar a dudas, una evolución natural de las demandas de las organizaciones públicas y privadas para contar con herramientas de gestión más sólidas y efectivas para hacerse al incierto mar de la globalización y capitalizar sus esfuerzos

Como sabemos, los cambios en las normas ISO-9000:2000, fueron muy representativos en cuanto a los principios básicos de la Gestión de la Calidad. Una vez que surge la idea de llevar a cabo todo un proceso de trabajo que conllevara a la certificación internacional, es necesario enfocarse primeramente en los principios que

⁶⁵ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo.- La Capacitación y Adiestramiento en México, Regulación, Realidades y Retos. Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., P. 191-192.

rigen la norma ISO 900, ya que son considerados como la base de todo un proceso de cambios. Los requisitos son flexibles y algunos de ellos se pueden omitir dependiendo de las necesidades o características de cada organización. Dentro de este trabajo se ha buscado una forma clara de dar a conocer todo un proceso que va desde una idea hasta el reconocimiento internacional para una empresa, organización, institución etc.

Por lo que algunas Instituciones del sector público han visto la necesidad de implementar de sistemas de Calidad, ya sea por la norma ISO-9001-200 o por Carta Compromiso al Ciudadano, este último impartido por la Función Pública, que a su vez lleva a dichas instituciones a la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos.

1.4.8. Escalafón.-

Se entiende como el sistema organizado en cada dependencia e institución para promociones de ascenso de los trabajadores.

Todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior, tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, para lo cual en cada dependencia se expedirá un Reglamento de escalafón, el cual se formulará de común acuerdo por el Titular y el sindicato respectivo, tomando como factores escalafonarios: los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad, los cuales se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señale el Reglamento.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus artículos 47 y 49 indica: ⁶⁶

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.

⁶⁶ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit. P.47.

Artículo 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.⁶⁷

El funcionamiento y operación del escalafón es relativo, teniendo conocimiento los trabajadores que el mismo se mueve atendiendo a cuestiones extralegales.

1.4.9. Demás condiciones generales de trabajo

Es importante destacar que las prestaciones que a continuación se enumeran, señalaremos únicamente las que contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que son exclusivamente para los trabajadores al servicio del Estado.

1.4.9.1. Prima vacacional.-

Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador burocrático que disfrute de uno de sus dos períodos vacacionales, monto que asciende, mínimamente, al 35% sobre el sueldo o salario que le corresponde en la jornada ordinaria.

1.4.9.2. Prima dominical.-

Es el monto extra al salario ordinario que perciben los trabajadores que prestan sus servicios durante el día domingo, esto es, un pago adicional del 25% de dicho sueldo.

1.4.9.3. Quinquenio.-

Por cada cinco años de servicio efectivo prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente su monto.

⁶⁷ Ley Federal del Trabajo. OP. Cit., P. 46-51.

1.4.9.4. Licencias.-

Son permisos que conceden sin menoscabo de los derechos del trabajador y de su antigüedad, en los siguientes casos:⁶⁸

a) Para el desempeño de comisiones sindicales; cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencias diferente a la de su adscripción; para desempeñar cargos de lección y, por razones de carácter personal del trabajador.

b) Por movilidad en el empleo, cuando es promovido temporalmente para realización de otras comisiones diferentes de aquellas que viene desempeñando, y en lugar distinto al habitual.

c) Por razones políticas en los casos en que el trabajador desempeñe un cargo de lección popular

d) Por razones de salud, cuando son motivadas por enfermedades no profesionales.

e) Por razones personales, en este caso la motivación de una solicitud de licencia sólo se expresaría de manera genérica sin necesidad de hacer precisiones, esta varía según la antigüedad del trabajador.

1.4.9.5. Días económicos.-

Es una licencia con goce de sueldo de 9 días máximo, comprendido en el período del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se pueden otorgar los días económicos al personal de base y administrativo de acuerdo a su Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de Personal de la dependencia de que se trate. Las licencias con goce de sueldo se concederán hasta por tres días, en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes,

⁶⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa, México, 2006. P. 86-87

dentro de cada año. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de departamento del Instituto, dando el aviso correspondiente al Departamento de Recursos Humanos”.

1.4.9.6. Servicio Profesional de Carrera.

Es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la Función Pública para beneficio de la sociedad.

1.5 La jornada de trabajo.

La palabra jornada deriva del Catalán Jorn, para el antiguo Castellano Jornea, en francés “Tournée y en Italiano Geornata, en las diversas expresiones significa “día”. También del Latín Diurnus “diario” como lo explica el viejo aforismo de Paulo. Operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario). Por tanto la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “duración diaria o semanal de trabajo.”⁶⁹

Asimismo, el diccionario lo define como día de trabajo, tiempo del día en que se trabaja o medida de los realizado o trabajado en un día.⁷⁰

Bajo este contexto la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del titular y/o patrón para prestar sus servicios. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

⁶⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel.-Derecho Sindical, Segunda Edición, Porrúa, México, 1993, P. 423.

⁷⁰ Diccionario del Español Usual en México, OP. Cit., P. 532.

Este tema fue siempre de gran importancia y conflicto en el derecho, debido a los abusos que se produjeron a lo largo de la historia, por las extensas jornadas de trabajo que no respetaban el descanso necesario e incluso por la falta de consideración respecto de las personas que tenían que cumplir las mismas, sobre todo respecto a las mujeres y niños.

Para Rosalio Bailón Valdovinos la jornada de trabajo burocrático es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Estado para prestar su trabajo.⁷¹

De modo que la jornada de trabajo es:

- El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Estado
- para prestar su trabajo

En cambio Rigel Bolaños Linares indica que la jornada es el tiempo durante el cual los trabajadores burocráticos están a disposición del Patrón-Estado para prestar su trabajo. Jornada que podrá ser diurna, nocturna o mixta.⁷²

De tal manera que para Rigel Bolaños Linares la jornada de trabajo es:

- Es el tiempo durante el cual los trabajadores burocráticos están a disposición del Patrón-Estado
- Para prestar su trabajo.
- Jornada que podrá ser diurna, nocturna o mixta.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 la define como “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para prestar su trabajo”. Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo, es la ruptura de la corriente contractualista, consignada en la anterior Ley de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación *efectiva* del trabajo en un número determinado de horas. Aquella concepción asignaba situaciones totalmente inaceptables, como el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el

⁷¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit., P. 4.

⁷² BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 37-38.

salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón.⁷³

Artículo 59 y 60 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:⁷⁴

Artículo 59.- El trabajador el y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que pueda excederse los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartirse las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, será jornada nocturna.⁷⁵

De tal manera que para Ley Federal del Trabajo la jornada de trabajo es:

- El trabajador el y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que pueda excederse los máximos legales
- Los trabajadores y el patrón podrán repartirse las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.
- Jornada que podrá ser diurna, nocturna o mixta.

En tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cabe citar, como se verá más adelante que en la época del Presidente Adolfo López Mateos en 1960, presentó la iniciativa de adición al artículo 123 con un nuevo apartado, el B. En esta propuesta sobresalen entre otras muchas la Duración de la Jornada de 40 horas, el séptimo día, las vacaciones, etc.,⁷⁶

⁷³ DÁVALOS, José. OP. Cit., P. 183.

⁷⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. OP. Cit., P. 47.

⁷⁵ Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, OP. Cit., P. 20.

⁷⁶ CHARIS GÓMEZ, Roberto. OP. Cit., P. 115.

En este orden de ideas, se desprende de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala la jornada de la manera siguiente:⁷⁷

Artículo 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23 La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

De tal manera que la jornada de trabajo se define en:

- Jornada diurna.- El comprendido entre las seis y las veinte horas.
- Jornada mixta.- La que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media.
- Jornada nocturna.- El comprendido entre las veinte y las seis horas.

A estas consideraciones hay que agregar la Norma que regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Centralizada (Diario Oficial de la Federación del 15 de marzo de 1999), en donde se busca establecer la jornada de trabajo dentro de las 7:00 a las 18:00 horas en la semana laboral de 5 días en las oficinas de las dependencias de la Administración Pública Federal y con un máximo de 8 horas efectivas diarias, a fin de coadyuvar a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público federal y obtener los ahorros presupuestarios en gasto corriente, así como estimular el desarrollo personal y elevar el nivel de vida de los servidores públicos de base y de confianza.⁷⁸

De tal suerte, con el propósito de que los titulares no establezcan de manera unilateral y excesiva el tiempo de la jornada, sin perjuicio para atender situaciones en lo individual y pactar el horario en forma diversa.

⁷⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, OP. Cit., P. 26.

⁷⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., P. 79.

1.5.1. Tiempo extraordinario.-

Teniendo como referencia la jornada de trabajo la Ley permite la prestación de trabajo extraordinario, siempre y cuando no se rebasen ciertos límites que serían: no más de 3 horas diarias, ni 3 veces consecutivas en una misma semana. En caso de que hubiere laborado esas horas extras, tendrán un precio más alto que las normales, se pagarán con un 100% más del salario asignado, aunque la ley no señala nada para el caso de que esos límites se rebasen.⁷⁹ Artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

De igual manera el artículo 26 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 26, que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por lo regular en las condiciones generales de trabajo de las dependencias señala las jornadas extraordinarias de trabajo sólo podrán efectuarse cuando medie orden escrita de los responsables de las unidades administrativas de estas, con sujeción a las normas y procedimientos que se emitan y consentimiento del trabajador.

1.5.2. Las jornadas de emergencia.

La clasificación de las jornadas de trabajo de emergencia, consignada en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo se da en el supuesto de una prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o necesariamente evitar tales males.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de la jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se

⁷⁹ Ibid, P. 80.

cambien por las de colaborar en la tareas de salvamento que corresponda; resultaría incongruente que el trabajador se negará a tomar un hacha o un pala con pretexto de que su obligación para la empresa es como chofer o electricista, por ejemplo.

Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón o la existencia de la empresa misma, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica.

No debe confundirse este trabajo de emergencia con los trabajos extraordinarios, pues aquéllos suponen un suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa. Esto explica por qué al trabajo de emergencia sólo se le retribuye con un salario igual a de las horas de jornada ordinaria, según lo dispone el artículo 67 de la Ley en comento, y no con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, aplicable al trabajo extraordinario.⁸⁰

⁸⁰ DÁVALOS, José. OP. Cit., P. 184-185.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

2.1 Antecedentes internacionales de la jornada Trabajo.

Durante el proceso de industrialización que tuvo lugar en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX se produjo la transición desde un sistema de producción basado en el trabajo doméstico (*putting out system*) a otro sistema donde el trabajo se desarrolla en las fábricas (sistema fabril). La industria textil del algodón fue la que inició el camino. Los empresarios y los trabajadores, así como los políticos y economistas de la época vieron que el trabajo en las fábricas, siendo ya importante en su tiempo, tendrían una mayor importancia en el futuro. De hecho, en la segunda mitad del siglo XIX el sistema fabril se había extendido a la mayoría de las ramas de la industria manufacturera.⁸¹

La generalización del sistema fabril supuso una modificación profunda en las condiciones de trabajo de una parte cada vez más importante de trabajadores. Sin entrar en una comparación detallada de la nueva disciplina fabril con los antiguos métodos de trabajo, cabe destacar la dureza en la que se desenvolvían los trabajadores de las primeras instalaciones fabriles: jornadas de trabajo extremadamente largas, condiciones insalubres e inseguridad en los puestos de trabajo, sistemas represivos contra la impuntualidad y desobediencia de los trabajadores. Las duras condiciones de trabajo junto con el empleo a gran escala de niños en las fábricas (fundamentalmente niños pobres procedentes de los asilos pero también niños que vivían en sus casas con sus padres o tutores) provocaron una respuesta crítica, desde diversos ámbitos. Todo esto dio lugar a un movimiento para

⁸¹ J. L. Y HAMMOND, Barbara (1949), *The Town Labourer, 1760-1832*, Guild Books, Londres, Existe traducción al castellano de esta obra (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987). P. 137.

regular el empleo de los niños y de las mujeres, para limitar las horas de trabajo y para garantizar condiciones saludables y seguras en los puestos de trabajo.

Los obreros carecían de todo medio de producción, contaban con su fuerza de trabajo, a cambio del cual recibían un salario. En Inglaterra representaban un cuarto de la población. Jerarquizados, con diferentes niveles hasta simples peones. En Francia los artesanos seguían teniendo importancia porque el desarrollo industrial era menor que en Inglaterra. El trabajo era de 12 a 16 horas, salarios bajos, lugares insalubres, no sabían cuanto tiempo iban a trabajar en un lugar, podían ser despedidos en cualquier momento.

Ya a comienzos del siglo XIX se empezaron a aprobar en Inglaterra leyes que regulaban el trabajo en las fábricas (*Factory Acts*). Las primeras de estas Leyes de Fábricas estaban dirigidas fundamentalmente a limitar el trabajo de los niños. Así en 1802 se aprobó la Ley para la Mejor Conservación de la Salud y de la Moral de los Aprendices, que limitaba el empleo de los niños a doce horas diarias. En 1819 la segunda Ley de Fábricas (Ley Reguladora de las Fábricas de Algodón o Ley Peel) prohibió el empleo de los menores de 9 años.

Sin embargo, no fue hasta la década de los treinta del siglo XIX cuando se inició el debate sobre la jornada de diez horas de trabajo como máximo tolerable. Este debate, centrado en sus inicios en la reducción a diez horas de la jornada de trabajo para los niños y para las mujeres, se prolongó durante años y en él participaron los principales economistas y políticos británicos de la época. Tras varios intentos de incluir una *cláusula sobre la jornada de diez horas* en las sucesivas Leyes de Fábricas que se fueron aprobando durante las décadas de los años treinta y cuarenta, se introdujo finalmente la cláusula en la Ley de Fábricas de 1847.

Con esta ley la limitación de la jornada a diez horas solamente afectó a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres de cualquier edad. La siguiente Ley de Fábricas de 1850 aumentó sin embargo la jornada de trabajo para ambos colectivos hasta diez horas y media al día. No fue hasta la Ley de Fábricas de 1874

cuando se estableció específicamente para todas las clases de trabajadores una jornada de trabajo de diez horas como máximo.

En el año 1802, en Inglaterra se promulga una Ley que prohibía las jornadas laborales de más de 12 horas diarias que regulaban el trabajo en las fábricas (*Factory Acts*). Las primeras de estas Leyes de Fábricas estaban dirigidas fundamentalmente a limitar el trabajo de los niños. Así se aprobó la Ley para la Mejor Conservación de la Salud y de la Moral de los Aprendices, que limitaba el empleo de los niños a doce horas diarias. En 1819 la segunda Ley de Fábricas (Ley Reguladora de las Fábricas de Algodón o Ley Peel) prohibió el empleo de los menores de 9 años.

Fue en la década de los treinta del siglo XIX cuando se inició el debate sobre la jornada de diez horas de trabajo como máximo tolerable. Este debate, centrado en sus inicios en la reducción a diez horas de la jornada de trabajo para los niños y para las mujeres, se prolongó durante años y en él participaron los principales economistas y políticos británicos de la época. Tras varios intentos de incluir una cláusula sobre la jornada de diez horas en las sucesivas Leyes de Fábricas que se fueron aprobando durante las décadas de los años treinta y cuarenta, se introdujo finalmente la cláusula en la Ley de Fábricas de 1847.

Mientras tanto en los Estados Unidos las nuevas clases trabajadoras convirtieron a Nueva York rápidamente de ciudad federal en ciudad democrática e hicieron de Filadelfia y de Pittsburg centros de tendencia jacksoniana, formaron muchas uniones (que al principio se llamaban por lo general asociaciones obreras) durante el período jacksoniano y, dirigidos por jefes como el fogoso Guillermo Leggett, atacaron con furia a los tribunales reaccionarios que castigaban las huelgas aplicándoles la leyes contra conspiraciones. Aplaudieron calurosamente a Jackson cuando en 1836 estableció la jornada de diez horas en los astilleros nacionales, pues en las fábricas de Massachussets los obreros trabajaban entonces de doce a catorce horas diarias por cinco dólares a la semana.⁸²

⁸² NEVINS, Allan, y STEELE COMMAGER, Henry . Breve Historia de los Estados Unidos (Biografía de un pueblo libre), titulado en inglés: THE POCKET HISTORY OF UNITED

En tanto en Inglaterra, el economista Nassau William Senior partió de algunos datos recogidos en la visita que realizó en 1837 a las fábricas textiles del norte de Inglaterra en calidad de miembro de la comisión parlamentaria creada para investigar el tema de la reducción de la jornada. Estos datos le permitieron realizar varias estimaciones sobre el funcionamiento económico de la industria textil de la época. En primer lugar, Senior estimó que en las fábricas textiles, por término medio, el 80 por ciento del capital invertido era capital fijo y el 20 por ciento capital circulante; en segundo lugar, realizó estimaciones de la tasa anual de beneficios y de la tasa anual de depreciación del capital fijo. La primera de estas tasas la situó en torno al 10 por ciento del total del capital invertido y la segunda en el 5 por ciento. Esto significaba una tasa anual de beneficios brutos del orden del 15 por ciento del capital total. Por último, Senior supuso que los ingresos obtenidos de la venta de las mercancías permitían recuperar el capital invertido y los beneficios en períodos de más o menos un año.

A pesar de la oposición de Senior y de otros economistas y políticos de la época, en 1847 se aprobó finalmente en Inglaterra la limitación de la jornada de trabajo a diez horas aunque afectó tan sólo a los hombres menores de dieciocho años y a las mujeres de cualquier edad.

Con esta ley la limitación de la jornada a diez horas solamente afectó a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres de cualquier edad. La siguiente Ley de Fábricas de 1850 aumentó sin embargo la jornada de trabajo para ambos colectivos hasta diez horas y media al día. No fue hasta la Ley de Fábricas de 1874 cuando se estableció específicamente para todas las clases de trabajadores una jornada de trabajo de diez horas como máximo.

El debate sobre la reducción de la jornada laboral estaba todavía abierto cuando se publicó la primera edición de los Principios de John Stuart Mill en 1848. Sus

puntos de vista al respecto aparecen reflejados en el libro quinto, capítulo 11 (secciones 9 y 12) de esta obra. Puede decirse que Mill estuvo a favor de la medida pero con reservas.

Mill no dedicó mucha atención al argumento clásico sobre la reducción de la jornada de trabajo: ésta incrementa el coste del trabajo, crea desempleo, y reduce los beneficios empresariales, con lo cual se desacelera el ritmo de crecimiento de la economía. Sobre estos aspectos Mill se limitó a afirmar que los efectos de la reducción de la jornada de trabajo, con salarios constantes, “no podían predecirse de antemano y sería la experiencia la que lo diría.”

Sin embargo Mill apuntó un argumento nuevo a favor de la limitación legal de la jornada de trabajo cuando trató el disfrute del ocio como una especie de bien público. Algo así como un bien de interés colectivo que sólo puede obtenerse a través de la cooperación mayoritaria de la población. Mill escribe: “Suponiendo, pues, que fuera en realidad de interés para cada obrero trabajar sólo nueve horas si estuviera seguro de que los demás harían lo mismo, pudiera no haber otros medios para esa finalidad que el convertir el supuesto acuerdo mutuo en un compromiso con castigo para quien lo infringiera, esto es, consintiendo en que la ley obligara a cumplirlo.

Después del fracaso de 1848, los obreros intentaron defender sus intereses agrupándose en sindicatos, otros buscando la transformación total de la sociedad en que vivían. Hubo una fuerte tendencia a crear una fuerte estructura sindical y constituir partidos obreros autónomos. Primero se agruparon en sociedades de socorros mutuos, cooperativas o sindicatos, utilizando la huelga como método de presión contra los patrones, creando instituciones de educación y periódicos propios.

En Inglaterra el sindicalismo fue muy fuerte, por medio de la negociación y contratos colectivos obtuvieron mejoras. En Francia, una clase obrera más débil luchaba formando cooperativas por un lado y la lucha armada (Revolución Francesa) para tomar el poder. En Alemania se crea el primer gran partido socialista: "Partido social demócrata alemán". Se crea en 1836 "Liga de los justos" donde se reúnen intelectuales y obreros que fracasó pero en 1839 se forma "Liga de los comunistas" para la cual Karl Marx y Engels redactan el manifiesto comunista. Socialismo utópico

“El surgimiento del orden capitalista, la lucha por el sufragio universal y el movimiento capitalista dio origen al pensamiento socialista en oposición al individualismo. Los pensadores de este movimiento se centraban en la cuestión social, solidaridad, mejor distribución a través de cooperativas. Se planteaban cambiar el orden social pero no llegaron a determinar como se podría materializar, por su idealismo se los llamó socialistas utópicos.”

En toda Alemania en el año de 1856 se expidieron legislaciones incipientes que prohibían el trabajo a los niños menores de 8 y 10 años, en especial a las niñas, en la industria de la lana; también se prohibió el trabajo nocturno para los niños y se ordenaba establecer condiciones de higiene en los centros laborales. Posteriormente el 21 de junio de 1869, se dictó una reglamentación muy completa en cuestiones de trabajo: Die Gewerbeordnung.⁸³

Esto dio origen al término de la “economía política clásica”, que fue acuñado por Marx y se puede identificar con el paradigma dominante del pensamiento económico desde 1750 hasta 1870, período durante el cual la teoría económica tuvo como núcleo duro la doctrina del fondo de salarios, formulada por Cantillon y los fisiócratas y reelaborada sucesivamente por Smith, Bentham, Say, Malthus, Mill, Ricardo y John Stuart Mill. Sin embargo, tras la muerte de Smith en 1790 el término economía política se empezó a independizar de la filosofía moral y las preocupaciones éticas dieron paso a una agenda política y social en un contexto marcado por el impacto de la Revolución francesa, las guerras entre Francia e Inglaterra y el empobrecimiento de los trabajadores asociado a los acontecimientos bélicos y simultáneo a la primera Revolución Industrial, sin embargo en 1870, surgió en Francia la reglamentación del Trabajo gracias a la comuna en París, así como en 1884 se conquista el derecho de la sindicalización, mientras que en Alemania se creó el seguro de accidentes de trabajo.

⁸³ J. L. Y HAMMOND, Barbara, OP. Cit.P. 138.

2.1.1. La Primera Internacional de 1864.

En 1862, con motivo de la Exposición Universal realizada en Londres y a la cual concurre una delegación oficial de obreros franceses, se restablecen los contactos entre los obreros de diferentes países europeos. Es entonces cuando surge la idea en la que se ponen a trabajar tanto los viejos como los nuevos representantes del proletariado. En 1863 los obreros ingleses y franceses se ponen de acuerdo para apoyar a los revolucionarios polacos que luchaban contra el absolutismo. Un año después, el 28 de septiembre de 1864, se realiza una reunión en Londres en la que se constituye la Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.).⁸⁴

Los obreros tienen todavía partidos políticos constituidos orgánicamente. En la Internacional confluyen tanto los dirigentes sindicales como personalidades políticas que se definen por el socialismo en cualquiera de sus variantes, la línea de Marx será al anarquismo de Proudhon o Bakunin. Marx será el encargado de redactar el Manifiesto Inaugural, dirigido a la clase obrera. El intento de sintetizar el pensamiento socialista de la época es encabezado por un enunciado que se transformaría en consigna fundamental en las luchas obreras: “la emancipación de la clase obrera debe ser obra de los mismos trabajadores”.

Pronto se definen dos líneas dentro de la organización: la marxista, que define la concepción de la lucha de clases y la participación del proletariado en la política, y la anarquista, la de los seguidores de Proudhon y Bakunin, que rechaza la lucha política. Esta última línea tiene mayor peso entre los delegados franceses y españoles. En el caso de España, su influencia era tan grande que el rompimiento con la Internacional de la Federación Anarquista Ibérica (FAI) y su organización sindical, la C.N.T., provocan la disolución de aquella en 1876. Pero en realidad, lo que produjo la quiebra de la Internacional fue la derrota de la Comuna de París, en 1871, insurrección en la cual los internacionalista habían tenido papel fundamental. La disolución de la Primera Internacional no significó sin embargo un retroceso del movimiento obrero. Por el

⁸⁴ J. PLA´, Alberto. Introducción a la Historia General del Movimiento Obrero. Tierra y Fuego, México, 1984, P. 89-90.

contrario, comienzan a parecer las organizaciones de masas, nuevos sindicatos, nuevos partidos políticos obreros. En ellos encontrará su razón de ser la Nueva Internacional, la Segunda, que se concreta en el Congreso realizado en 1889. En este caso son delegaciones formalmente constituidas por organizaciones que apoyan la Internacional. Su carácter socialista define una posición clara respecto de los anarquistas, que quedan entonces al margen de la misma y que actuarían a partir de allí, como grupos más o menos asilados, quedando la concepción internacionalista en manos de los marxistas.

Los marxistas impulsan la participación política de los trabajadores. Los anarquistas se oponían a ella. Bakunin formó dentro de la Internacional una organización secreta que buscó ganar la dirección por medio de tácticas conspirativas.

Las luchas internas entre las dos tendencias irreconciliables dividieron y debilitaron considerablemente a la Internacional. Los marxistas también tuvieron que luchar contra Lasalle, y sus seguidores en el movimiento obrero alemán, acerca de los problemas fundamentales. Uno, era su táctica oportunista sobre con qué fuerzas aliarse en la lucha. Lasalle apoyó, por ejemplo, la política de Bismarck a favor de los terratenientes y en contra de los burgueses, en vez de defender una política independiente del proletariado. Pero al mismo tiempo tenían una actitud sectaria hacia los sindicatos y se negaban a entrar a un sindicato si éste no tenía todo su programa y su dirección

Así, los fundadores de la Primera Internacional no sólo tuvieron que enfrentar a poderosos enemigos externos, sino también a opositores internos que defendían ideologías pequeño burguesas y/o actuaciones sectarias y oportunistas. Después de la derrota de la Comuna de Paris, esas fuerzas destructivas se desarrollaron en condiciones históricas adversas. Eso llevó a la decadencia, desintegración y finalmente a la disolución de la Primera Internacional en 1878.

Los logros de la primera Internacional fueron:

- 1- Su primer éxito político se dio en la lucha que dirigieron sus miembros por la reforma de los derechos políticos en Inglaterra.

2- Los miembros de la Internacional dirigieron una gran campaña por una legislación laboral más progresiva: exigieron una jornada de trabajo más corta y condenaron el trabajo nocturno y todas las formas de trabajo perjudiciales para las mujeres y los niños.

3- La Internacional estimuló la organización sindical en varios países y buscó elevar el nivel político del movimiento sindical. Apoyó las huelgas que se extendieron de un país otro después de la crisis económica de 1866.

4- Expresó su solidaridad activa en guerras civiles y nacionales, por ejemplo apoyó la lucha de Lincoln en contra de los esclavistas del Sur durante la guerra civil norteamericana.

5- Pero lo que desató el odio de toda la burguesía, fue el apoyo dado a la Comuna de París.

6. La Comuna de París

Sin embargo para muchos el mayor logro de la Primera Internacional fue la prueba viviente de que la unidad internacional de los trabajadores era posible y fructífera. Y eso lo logró a pesar de su primitiva organización, que tenía que ver con el grado de organización del proletariado en esa época. La Primera Internacional no llegó a ser un partido mundial. En realidad fue un Frente Único de organizaciones obreras y dirigentes revolucionarios, pero dejó grandes enseñanzas e inscribió el término “internacionalismo”

2.1.2. Los Mártires de Chicago en 1886.

A partir de los primeros sindicatos que se organizan en los Estados Unidos de América surge en 1869 la primera central de trabajadores, los Caballeros del Trabajo. Sus objetivos declarados son los de dar a la clase obrera a través de la educación, la cooperación y la organización. Pero a medida que va creciendo en número de afiliados sus declaraciones humanistas de tipo genérico son superados en la práctica. Así, que se pronuncia formalmente contra las huelgas, a las que califica de despreciables, pero

sus afiliados hacen huelgas y la organización los apoya. Su crecimiento fue veloz como lo fue su derrumbe. Su momento culminante en el año 1886.⁸⁵

La organización reunía para entonces 700,000 afiliados y luchaban por la jornada de 8 horas. Su fuerza estaba constituida por las bases de obreros no calificados. Además los Caballeros eran una entidad en parte sindical y en parte política pues aceptaban la afiliación de quien quisiera hacerlo, intelectuales, sectores de clase media, figuraban en sus filas, y en 1886 reunían 1,088 sindicatos y 1,279 asambleas mixtas.

En la lucha por las ocho horas de trabajo, que pasaría a ser una reivindicación internacional del proletariado, tuvo fundamentalmente importancia una huelga realizada en Chicago en 1886, se produjo entonces un atentado terrorista del que fue acusado un grupo de anarquistas, la represión fue brutal: siete dirigentes fueron condenados a muerte sin haberse comprobado nunca su participación en el atentado. El drama de “los mártires de Chicago” conmovió a la clase obrera de todo el mundo y se transformó en uno de los momentos claves de su larga lucha.

En ese sentido se generalizó la lucha por las ocho horas y se aprueban movilizaciones que se concretan el 1º de mayo de ese año, esa fecha, la del primer intento de los trabajadores norteamericanos de llevar a cabo una huelga general, es también una fecha clave en sus luchas. Su conmemoración se extenderá a casi todos los países del mundo. Salvo en Estados Unidos, donde la burguesía no la reconoce y fija como Día del Trabajo un día arbitrario del mes de septiembre, aún hoy la clase dominante norteamericana trata de acallar la impugnación de los mártires de Chicago.

En 1890 se intenta por primera vez una celebración internacional del 1º de mayo, con características de jornada de lucha. Las ocho horas seguían siendo el centro reivindicatorio.

⁸⁵ Ibid, P. 96-98.

Una de las causas principales de aquella resistencia era la falta de periódicos obreros. El Socialista era el único periódico que desde Nueva York, editado por Víctor Drury, extendía entre la población de origen inglés las ideas de emancipación social.⁸⁶

En Chicago especialmente, los socialistas carecían de fuerza. Durante mucho tiempo, Alberto R. Parsons, fue el único orador inglés de las reivindicaciones sociales. Además los socialistas norteamericanos fiaban mucho en los procedimientos electorales, y fue preciso el transcurso de algún tiempo para que la experiencia les demostrase que sólo por los procedimientos revolucionarios se podía obtener algún resultado práctico. En Chicago llegaron, no obstante, a obtener los socialistas significativos triunfos electorales, hasta que mixtificadas las elecciones por el poder, a fin de evitar los éxitos continuos del socialismo, y divididos los socialistas en dos bandos por sostener a distintos candidatos, empezó a ganar prosélitos la idea de la abstención y del apartamiento de la política.

El periódico de Boston Liberty, editado por el anarquista individualista Tucker, el Arbeiter Zeitung de Spies, y la Alarm de Parsons, que se, publicaban en Chicago, popularizaron las ideas anarquistas.

Los anarquistas de Chicago combatieron primeramente el acuerdo de la *Federación de los trabajadores de los Estados Unidos y Canadá* referente a la huelga del 1º de mayo de 1886, pero combatieron por juzgarlo insuficiente y ser partidarios de ir derechamente a la revolución. Más tarde dejaron de combatirlo y aún lo apoyaron, pues comprendieron que la huelga general por las ocho horas era indudablemente un medio de aunar las fuerzas obreras y agitar la opinión y las masas, preparándolas para otras más resueltas actitudes.

Se formó en Chicago una asociación de las ocho horas y se celebraron multitud de reuniones al aire libre, organizándose y preparándose casi todos los oficios para la anunciada huelga. Los grupos socialistas y anarquistas desplegaron en esta tarea una actividad prodigiosa, tendiendo siempre a establecer la solidaridad más estrecha entre todos los trabajadores.

⁸⁶ J. http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/indice.html.

The Alarm era el órgano de los anarquistas americanos, y desde las columnas de aquel periódico hizo Parsons una enérgica campaña en pro de la huelga general por las ocho horas. El órgano más importante de los anarquistas alemanes, el Arbeiter Zeitung, del que eran los principales redactores Spies, Schwab y Fischer, no se distinguió menos en la propaganda de la huelga general. Ambos periódicos agitaron la opinión de tal manera, que desde luego se preveía que la lucha iba a ser terrible. Los oradores anarquistas que más se distinguieron en los mítines fueron: Parsons, Spies, Fielden y Engel. Estos eran conocidos como tales, no sólo entre los trabajadores, sino también entre los burgueses.

A medida que se aproximaba el día 1º de mayo la agitación iba en aumento. Los capitalistas empezaron a tener miedo, y decidieron organizarse para resistir las pretensiones de los obreros, y la prensa asalariada se mostró cruel e infame en los medios que proponía para acallar el descontento de las clases jornaleras.

La lucha que se avecinaba tuvo por preliminar graves conflictos entre patronos y obreros. El más importante ocurrió durante el mes de febrero en la factoría de Mc. Cormicks, donde fueron despedidos 2,100 obreros por negarse a abandonar sus respectivas organizaciones.

Por fin llegó el primero de mayo, y miles de trabajadores abandonaron sus faenas y proclamaron la jornada de ocho horas. La Unión Central Obrera de Chicago convocó un mitin, al que asistieron 25,000 personas. Dirigieron la palabra a la concurrencia Spies, Parsons, Fielden y Schwab.

La paralización de los trabajos se generalizó. En unos cuantos días los huelguistas habían llegado a más de 50,000. Las reuniones se multiplicaron. La policía andaba ansiosa sin saber qué hacerse. Tuvo el valor de acometer a una manifestación de 600 mujeres pertenecientes al ramo de sastrería.

Los patronos empezaron a hacer concesiones. La causa del trabajo triunfaba en toda la línea.

El 2 de mayo tuvo lugar un mitin de los obreros despedidos de la factoría Mc. Cormicks para protestar de los atropellos de la policía. Los oradores de este mitin fueron Parsons y Schwab.

El día 3 se celebró un importante mitin cerca de Mc. Cormicks. Spies, que era conocido como buen orador, fue invitado a hablar. Cuando trató de hacerlo, muchos concurrentes ajenos a las ideas socialistas protestaron gritando que no querían oír discursos anarquistas. Pero Spies continuó su peroración, y bien pronto dominó al público, siendo oído en medio de un gran silencio. A las cuatro sonó la campana de Mc. Cormicks; y empezaron a salir los obreros que continuaban trabajando en la factoría. Una gran parte de los reunidos hizo un movimiento de avance hacia Mc. Cormicks, sin que Spies interrumpiese su discurso, que duró aún quince minutos. El pueblo empezó a arrojar piedras a la factoría, pidiendo la paralización de los trabajos. Entonces se avisó por teléfono a la policía, que acudió presurosa. Fue acogida su presencia con grandes muestras de desagrado, y acometió por ello a la multitud disparando algunos tiros. Los obreros se defendieron a pedradas y a tiros de revólver. La policía hizo entonces un fuego vivo y continuo sobre la muchedumbre, no respetando a los niños, a las mujeres y a los ancianos. El terror se apoderó de las masas, que huyeron despavoridas, dejando tras de sí seis muertos y gran número de heridos.

Presa de gran indignación corrió Spies a las oficinas del Arbeiter Zeitung, y escribió un manifiesto titulado Circular del desquite, que fue distribuido en todas las reuniones obreras.

Entre las reuniones que aquella misma noche se celebraron figura una del grupo socialista Lehr und Wehr Verein, en la que estuvieron presentes Engel y Fischer. Se discutieron los sucesos de Mc. Cormicks y lo que en su consecuencia debía hacerse sobre todo si la policía atacaba a los trabajadores de nuevo. Se acordó por de pronto convocar un mitin en Haymarket para la noche siguiente, a fin de protestar contra las brutalidades policíacas.

A la mañana siguiente, 4 de mayo, Fischer informó a Spies del acuerdo tomado y le invitó a que hablase en el mitin, prometiéndolo así Spies. Este vio poco después la convocatoria del mitin, en la que leía: ¡Trabajadores, a las armas, y manifiestaos en toda vuestra fuerza! Entonces Spies dijo que era necesario prescindir de aquellas palabras, y Fischer accedió a su deseo. De la convocatoria, así corregida, se tiraron 20,000 ejemplares, que fueron repartidos entre los obreros.

Parsons se hallaba a la sazón ausente en Cincinnati. Al llegar a Chicago el día 4 por la mañana, ignorando el acuerdo tomado y queriendo ayudar a su esposa en los trabajos de organización de las costureras, convocó al Grupo Americano a una reunión en las oficinas del Arbeiter Zeitung.

Por la tarde fue Spies a Haymarket, y no viendo a ningún orador inglés se dirigió con algunos amigos en busca de Parsons; pero como no lo hallase, volvió a Haymarket ya de noche y dio principio al mitin. Entretanto algunos miembros del Grupo Americano, entre ellos Fielden y Schwab, fueron llegando a la redacción del Arbeiter Zeitung. A eso de las ocho y media, entró Parsons con su compañera, sus dos niñas y la señorita Holmes. Schwab abandonó pronto el local para dirigir un mitin en Deering, donde estuvo hasta las diez y media.

La discusión sobre la organización de las costureras cesó al tenerse noticias de que en Haymarket hacían falta oradores ingleses a donde se dirigieron Parsons y su familia, Fielden y la mayor parte de los concurrentes.

Al llegar Parsons al mitin, dejó de hablar Spies y tomó aquél la palabra. Su discurso duró una hora aproximadamente. El mitin se celebró en medio del orden más completo, hasta el punto de que el Mayor de Chicago, que asistía al mitin con propósito de disolverlo, si era necesario, lo abandonó al concluir de hablar Parsons, avisando al capitán Bonfield que diera las órdenes oportunas a los puestos de policía para que se retiraran las fuerzas a sus casas.

A Parsons siguió en el uso de la palabra Fielden. El tiempo amenazaba lluvia y soplaba aire frío, por cuya razón, a iniciativa de Parsons, se continuó la reunión en el

próximo salón llamado Zept-Hall. No obstante esto, continuó hablando Fielden ante unos cuantos centenares de obreros que quedaron en Haymarket.

La mayor parte de los concurrentes, y entre ellos Parsons, se dirigió a Zept-Hall, donde halla base Fischer.

Terminaba ya Fielden su discurso, cuando del puesto de policía inmediato se destacaron en formación correcta y con las armas preparadas unos ciento ochenta policías. El capitán del primer cuerpo había ordenado que se disolviese el mitin, y sus subordinados, sin esperar a más, fueron avanzando en actitud amenazadora.

Cuando era inminente el ataque de la policía, cruzó el espacio un cuerpo luminoso que, cayendo entre la primera y segunda compañía, produjo un estruendo formidable. Cayeron al suelo más de sesenta policías heridos y muertos uno de ellos llamado Degan.

Instantáneamente la policía hizo una descarga cerrada sobre el pueblo, y éste huyó despavorido en todas direcciones. Perseguidos a tiros por la policía, muchos perecieron o quedaron mal heridos en las calles de Chicago.

Los burgueses, en el período culminante de excitación, habían perdido la cabeza: impulsados por el frenesí del terror, empujaban a la fuerza pública a la matanza, así como al arresto de obreros inconformes profanando sus domicilios sin causa alguna justificada.

Los oradores de Haymarket, a excepción de Parsons, que se había ausentado, fueron detenidos; los que se habían significado de algún modo en el movimiento obrero fueron perseguidos y encarcelados. El periódico Arbeiter Zeitung fue suprimido y todos sus impresores y editores detenidos. Los mítines obreros fueron prohibidos o disueltos.

Después se hicieron circular los rumores más absurdos y terroríficos de supuestas conspiraciones contra la propiedad y la vida de los ciudadanos. La prensa

capitalista no cesó de gritar: ¡*Crusificadlos!*. Así fue bruscamente interrumpido el movimiento por las ocho horas de trabajo.

La policía se entregó a un misterioso y significativo silencio, a la par que hacía circular la especie de que tenía ya las pruebas más evidentes contra los perpetradores del crimen de Haymarket. Indudablemente se preparaba una comedia sangrienta.

Las acometidas policíacas habían tenido un digno remate.

¿Qué de extraño tiene, qué de particular que un trabajador cualquiera hubiese arrojado la bomba que sembró el espanto en medio de la policía, si ésta había ametrallado y trataba de ametrallar otra vez a pacíficos obreros que ejercían su derecho garantizado por las leyes americanas?

¿Por qué admirarse de una consecuencia natural del derecho a la defensa propia?

Perseguidos a tiros, los trabajadores, contestaron como era natural: la fuerza contra la fuerza. Cualquier otra cosa hubiera sido cobarde.

Por otra parte, los historiadores Allan Nevins y Henry Steele Commager, señalan que la combinación del alto idealismo y de persuasión caballerosa para realizar cambios económicos radicales no resultó eficaz, pero después de 1885, los Caballeros recurrieron a las huelgas, consiguieron algo efectivo. El número de afiliados crecía a saltos. Al cabo de un año blasonaban de tener setecientos mil afiliados, y se engrieron por el éxito con que respaldaron una huelga, mal planeada para obtener la jornada de ocho horas. En Chicago, la huelga contribuyó a inspirar un gran mitin en Haymarket Square, durante el cual un anarquista desconocido arrojó una bomba que mató a muchos policías. Aunque los Caballeros no eran responsables de semejante atrocidad, la opinión pública los creyó complicados en ella. Esto, unido al fracaso de algunas huelgas y el consiguiente debilitamiento de la organización, produjo la

decadencia de la Orden; cuando en 1892 los Caballeros se unieron al partido populista, la decadencia se convirtió en muerte definitiva.⁸⁷

Indicando además que de 1881 a 1905 hubo no menos de treinta y siete mil huelgas, unas cortas y locales, otras largas y nacionales. La más espectacular de ese periodo fueron la de ferroviarios de 1877 que inicio a los norteamericanos en el uso de la violencia en gran escala; la de las fabricas de maquinaria agrícola de McCormick de 1886, que culminó en la tragedia del tumulto de Haymarket; la de las Heredades Familiares en 1892. Y en 1894 la huelga que paralizó la mitad de los ferrocarriles de la nación; la terrible guerra de Cripe Creek, en las cuencas carboníferas del Colorado; y la huelga de las minas de antracita, en 1902, que amenazó con paralizar la industria de todo el país y que al fin se arregló sólo por la intervención del presidente Teodoro Roosevelt. No es posible citar todos, pero la huelga de Pullman, de 1884, que en muchos aspectos es representativa de todas ellas.

2.1.3.- La Segunda Internacional de 1889.

En 1888 diversas organizaciones confluyen en una iniciativa cuyo objetivo es recordar el centenario de la toma de la Bastilla. Con tal motivo se reúnen en París, entre los días 14 y 21 de julio, dos congresos que se postulan como representativos de la clase obrera. Uno de ellos, el convocado por el Partido Obrero de Guesde en la sal Pétrelle, es el origen a la Segunda Internacional. Después de dieciséis años se reúnen delegados de veintitrés países. La euforia y la resolución de forjar la nueva internacional están presentes en las palabras de Lafargue: “Todos nosotros somos hermanos y no tenemos más que un enemigo único, el capital privado, sea éste prusiano, inglés o chino”.⁸⁸

⁸⁷ NEVINS, Allan, y STEELE COMMAGER, Henry . OP. Cit., P. 277-280.

⁸⁸ J. PLA´, Alberto. OP. Cit., P. 102-103.

Fue fundada en 1889. Su sede se estableció en Bruselas. Si la Primera Internacional había albergado en su seno al menos en sus comienzos- una amplia gama de tendencias, la Segunda, una vez expulsados los anarquistas en 1893, adoptó una clara orientación socialista marxista. La integraron una serie de partidos socialistas de distintas nacionalidades organizados en una federación.⁸⁹

Entre los objetivos fundamentales de la asociación destacó la búsqueda de una legislación que mejorara las condiciones de vida de los trabajadores (subsidios de desempleo, protección social, etc) y, de forma especial, el empeño en la instauración de la *jornada de ocho horas*. Signos distintivos de la II Internacional fueron la institución de la jornada del Primero de Mayo como fiesta reivindicativa (Día Internacional del Trabajo), la del 4 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora) y el famoso himno conocido como de la Internacional

Entre los principales problemas a los que hubo de enfrentarse, destacó el de la controversia ideológica de dos grupos:

El radical, compuesto por los marxistas ortodoxos, partidarios de una revolución como fórmula para destruir el capitalismo y cambiar la sociedad. Una de sus principales figuras fue *Rosa Luxemburgo*. El más moderado, de carácter reformista, denominado "revisionista", pues discutía algunos puntos de la teoría marxista, como el de la lucha de clases o el materialismo histórico. Entre sus representantes destacó *Eduard Bernstein*, que preconizaba llegar al socialismo mediante una vía pacífica con la participación de los trabajadores en el juego parlamentario.

La Segunda Internacional recibió el golpe de gracia tras el estallido de la Primera Guerra Mundial, conflicto que fue incapaz de evitar. La clase trabajadora, dividida entre los sentimientos patrióticos y el ideal de solidaridad internacional, optó por los primeros, se enroló en los ejércitos contendientes y abandonó la causa que inspiraba la organización. No pudiendo resolver esa contradicción, en 1916 se disolvió la Internacional.

⁸⁹ La Segunda Internacional fue fundada en 1889.

<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-2internacional.htm> . Página en caché.

En 1917, a raíz del triunfo de la Revolución Rusa, se impusieron las tesis de aquellos que, como Lenin, el líder de los bolcheviques, abogaban por las tesis marxistas más radicales. En 1919 se fundó, una Tercera Internacional, la llamada “*Komintern*”, de carácter comunista, alejada, por tanto, de la tesis reformista revisionista y muy condicionada por los intereses de la URSS.

2.1.4. Carta Encíclica Rerum Novarum, del Sumo Pontífice León XIII.

Derivado de los fenómenos económicos, sociales y políticos que ocasionaron la Revolución industrial, no se hicieron esperar denuncias de la inhumana situación de los obreros en esta época, tanto de parte del socialismo utópico y científico como del pensamiento social de la Iglesia.

Aludiendo a la supresión de las corporaciones, a la lucha del hombre contra la máquina y las sangrientas protestas y huelgas del movimiento obrero, cómo también, la renovación de la ciencia jurídica de esa época dejó a los trabajadores en estado de indefensión.

El 15 de mayo de 1891 fue publicado el documento fundamental del catolicismo social en la época, es sin duda la encíclica Rerum Novarum, y difundido en México a los pocos días de haber sido expedida, por medio de la prensa verídica, principalmente, marca el inicio del movimiento por católicos mexicanos (seculares y eclesiásticos) tendente a programar la doctrina de la Iglesia en nuestro país y a procurar una reforma social orientada por dicha doctrina.⁹⁰ El principal órgano difusor fueron los diarios católicos que se publicaban en la ciudad de México *La Voz de México* (1867-1912), y *El País* (1899-1914).

Este documento deriva del cambio de las relaciones entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en pocas manos y la pobreza ampliamente, la mayor

⁹⁰ ADAME GODDARD, Jorge.- Doctrina Social Católica en el Artículo 123. Escuela Libre de Derecho, Porrúa, México, 1990, P. 423- 424.

conciencia de su valer en los obreros y su mutua unión más íntima, pensando sólo en el bien de la Iglesia y en el bienestar común se escribió la encíclica, siendo sus principales principios que han de dar a esta contienda la solución que exige la verdad y la justicia, es la Iglesia la que saca del Evangelio las enseñanzas en virtud de las cuales se puede resolver por completo el conflicto, o, limando sus asperezas, hacerlo más soportable; ella es la que trata no sólo de instruir la inteligencia, sino también de encauzar la vida y las costumbres de cada uno con sus preceptos; ella la que mejora la situación de los proletarios con muchas utilísimas instituciones; ella la que quiere y desea ardientemente que los pensamientos y las fuerzas de todos los órdenes sociales se alíen con la finalidad de mirar por el bien de la causa obrera de la mejor manera posible, y estima que a tal fin deben orientarse, si bien con justicia y moderación, las mismas leyes y la autoridad del Estado.

Es esto tan ajeno a la razón y a la verdad, que, por el contrario, es lo más cierto que como en el cuerpo se ensamblan entre sí miembros diversos, de donde surge aquella proporcionada disposición que justamente podríase llamar armonía, así ha dispuesto la naturaleza que, en la sociedad humana, dichas clases gemelas concuerden armónicamente y se ajusten para lograr el equilibrio. Ambas se necesitan en absoluto: ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital. El acuerdo engendra la belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión juntamente con un bárbaro salvajismo.

Que lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí. E igualmente se manda que se tengan en cuenta las exigencias de la religión y los bienes de las almas de los proletarios. Por lo cual es obligación de los patronos disponer que el obrero tenga un espacio de tiempo idóneo para atender a la piedad, no exponer al hombre a los halagos de la corrupción y a las ocasiones de pecar y no apartarlo en modo alguno de sus atenciones domésticas y de la afición al ahorro. Tampoco debe imponérseles más trabajo del que puedan soportar sus fuerzas, ni de

una clase que no esté conforme con su edad y su sexo. Pero entre los primordiales deberes de los patronos se destaca el de dar a cada uno lo que sea justo.

Así, pues, los que gobiernan deben cooperar, primeramente y en términos generales, con toda la fuerza de las leyes e instituciones, esto es, haciendo que de la ordenación y administración misma del Estado brote espontáneamente la prosperidad tanto de la sociedad como de los individuos, ya que éste es el cometido de la política y el deber inexcusable de los gobernantes. A través de estas cosas queda al alcance de los gobernantes beneficiar a los demás órdenes sociales y aliviar grandemente la situación de los proletarios, y esto en virtud del mejor derecho y sin la más leve sospecha de injerencia, ya que el Estado debe velar por el bien común como propia misión suya. Y cuanto mayor fuere la abundancia de medios procedentes de esta general providencia, tanto menor será la necesidad de probar caminos nuevos para el bienestar de los obreros.

El trabajo demasiado largo o pesado y la opinión de que el salario es poco dan pie con frecuencia a los obreros para entregarse a la huelga y al ocio voluntario. A este mal frecuente y grave se ha de poner remedio públicamente, pues esta clase de huelga perjudica no sólo a los patronos y a los mismos obreros, sino también al comercio y a los intereses públicos; y como no escasean la violencia y los tumultos, con frecuencia ponen en peligro la tranquilidad pública. En lo cual, lo más eficaz y saludable es anticiparse con la autoridad de las leyes e impedir que pueda brotar el mal, removiendo a tiempo las causas de donde parezca que habría de surgir el conflicto entre patronos y obreros.

De igual manera hay muchas cosas en el obrero que se han de tutelar con la protección del Estado,

Ni la justicia ni la humanidad toleran la exigencia de un rendimiento tal, que el espíritu se embote por el exceso de trabajo y al mismo tiempo el cuerpo se rinda a la fatiga. Como todo en la naturaleza del hombre, su eficiencia se halla circunscrita a determinados límites, más allá de los cuales no se puede pasar. Ciertamente se agudiza

con el ejercicio y la práctica, pero siempre a condición de que el trabajo se interrumpa de cuando en cuando y se dé lugar al descanso.

Se ha de mirar por ello que la jornada diaria no se prolongue más horas de las que permitan las fuerzas. Ahora bien: cuánto deba ser el intervalo dedicado al descanso, lo determinarán la clase de trabajo, las circunstancias de tiempo y lugar y la condición misma de los operarios. La dureza del trabajo de los que se ocupan en sacar piedras en las canteras o en minas de hierro, cobre y otras cosas de esta índole, ha de ser compensada con la brevedad de la duración, pues requiere mucho más esfuerzo que otros y es peligroso para la salud.

Hay que tener en cuenta igualmente las épocas del año, pues ocurre con frecuencia que un trabajo fácilmente soportable en una estación es insufrible en otra o no puede realizarse sino con grandes dificultades. Finalmente, lo que puede hacer y soportar un hombre adulto y robusto no se le puede exigir a una mujer o a un niño.

Hay oficios menos aptos para la mujer, nacida para las labores domésticas; labores estas que no sólo protegen sobremanera el decoro femenino, sino que responden por naturaleza a la educación de los hijos y a la prosperidad de la familia. Establézcase en general que se dé a los obreros todo el reposo necesario para que recuperen las energías consumidas en el trabajo, puesto que el descanso debe restaurar las fuerzas gastadas por el uso

Si el obrero percibe un salario lo suficientemente amplio para sustentarse a sí mismo, a su mujer y a sus hijos, dado que sea prudente, se inclinará fácilmente al ahorro y hará lo que parece aconsejar la misma naturaleza; reducir gastos, al objeto de que quede algo con que ir constituyendo un pequeño patrimonio.

Lo común debe administrarse con toda integridad, de modo que la cuantía del socorro esté determinada por la necesidad de cada uno; que los derechos y deberes de los patronos se conjuguen armónicamente con los derechos y deberes de los obreros También se ha de proveer diligentemente que en ningún momento falte al obrero abundancia de trabajo y que se establezca una aportación con que poder

subvenir a las necesidades de cada uno, tanto en los casos de accidentes fortuitos de la industria cuanto en la enfermedad, en la vejez y en cualquier infortunio.⁹¹

Rerum novarum (latín: 'De las cosas nuevas') es la primera [encíclica](#) social de la [Iglesia Católica](#). Fue una carta abierta dirigida a todos los obispos, que versaba sobre las condiciones de las clases trabajadoras. En ella, el papa dejaba patente su apoyo al derecho laboral de formar uniones o sindicatos, pero también se reafirmaba en su apoyo al derecho de la propiedad privada. Además discutía sobre las relaciones entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y la Iglesia, proponiendo una organización socioeconómica que más tarde se llamaría [corporativismo](#).

Aun cuando se ha debatido sobre sus posiciones o declaraciones particulares, es claro que este trabajo fue notable como resumen de muchos asuntos planteados por la [revolución industrial](#), por el creciente [problema obrero](#) y las sociedades democráticas modernas. Con esta encíclica la Iglesia pretendió, entre otras cosas, paralizar la "descristianización" de las masas trabajadoras, en un período en el cual la credibilidad de la Iglesia se veía disminuida debido a que los sectores populares de la cristiandad e incluso del clero, se inclinaban por las ideas revolucionarias o que las soluciones vendrían de las acciones conjuntas de la Iglesia, del estado, el patrón y los trabajadores. Precisó los principios para buscar la [justicia social](#) en la economía y la industria. Se acepta generalmente que la encíclica *Rerum Novarum* es la carta de fundación de la [democracia cristiana](#) y una pieza clave de la [Doctrina social de la Iglesia](#).

2.1.5. Movimiento obrero de la Primera y la Segunda Guerras Mundiales.

En la primera guerra mundial entre 1914-1919 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa. El Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos. En los Estados Unidos hubo

⁹¹ [Carta Encíclica Rerum Novarum](#), de nuestro Santísimo Señor León Papa XIII, Basilio Nuñez S.A. de C.V. México, P. 26-34.

un progreso efectivo. Al estallar la guerra, la mayor parte de los Estados habían prohibido por lo menos en teoría, el trabajo de los niños pequeños; muchos habían establecido la jornada de ocho horas para las mujeres y las indemnizaciones por accidente del trabajo, habían creado una buena inspección de fabricas y minas, prohibiendo los contratos leoninos y el empleo de detectives y policía particulares en los conflictos industriales, y tomando otras diversas medidas favorables a los obreros.⁹²

Al finalizar la primera guerra mundial los países se mantuvieron escépticos frente la problema en cuanto a la duración de la jornada de trabajo entre otros, ocupándose en forma limitada, de algunas labores especiales. Fue en 1919 en la Conferencia Internacional de Washington, donde se limitó la duración del trabajo o jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho semanales. Esta convención fue ratificada por los principales países del Continente Americano y Europa.

Durante la Segunda Guerra Mundial la clase obrera sufre en Europa fuertes represiones, el fascismo, triunfante en Alemania e Italia, se extiende a través de las ocupaciones, a Checoslovaquia, Polonia, Bélgica, Holanda y Francia. A ello se suma la situación de Yugoslavia, bajo una monarquía colaborista, y de España bajo la dictadura de Franco. Sólo Inglaterra y Rusia se mantienen al margen de la ola fascista. En todos los países mencionados por el movimiento obrero perseguido: el 90% de los condenados por el régimen hitleriano pertenecen a él. Esporádicamente se producen violentas huelgas en Francia, en Italia y en otros países. La resistencia popular se organiza. Es la etapa de los “maquis” y de los partisans”. Cuando en 1941 Hitler se lanza a ocupar Rusia es derrotado y el panorama cambia totalmente. Ese mismo año los japoneses atacan la base de Peral Harbour en el Pacífico, y el desastre permite al gobierno norteamericano quebrar la resistencia popular contra la guerra. Su entrada en ella le se obtuviera para ampliar su influencia en el Pacífico.

En los Estados Unidos los sindicatos pasan a formar parte de la “unión nacional”. Sólo Lewis, durante algunos años, defiende los intereses de la clase obrera,

⁹² NEVINS, Allan, y STEELE COMMAGER, Henry. OP. Cit., P. 282-283.

pero al fin, después de huelgas y represiones, accede a firmar un acuerdo con Roosevelt. Pero la guerra trascenderá en sus consecuencias los límites del triunfo “democrático” de los aliados: lo señalan así hechos que van de la defensa del estado obrero soviético al crecimiento de los movimientos masivos que lucha por la liberación nacional en los países dependientes: en Yugoslavia triunfa la insurrección popular contra el fascismo y la monarquía colaboracionista; en Italia y en Francia las guerrillas obreras y populares de la resistencia se transforman en la base de los partidos socialistas y comunistas que actuarán en la etapa posterior.⁹³

2.2. Antecedentes de la jornada de trabajo en México durante la colonia y en el siglo XIX.

Los sistemas de trabajo empleados por los españoles en la agricultura y la minería fueron: la encomienda, el repartimiento y el peonaje. La encomienda significó el reparto de indígenas entre los conquistadores, a fin de que ellos se encargaran de cristianizarlos y de protegerlos, a cambio de utilizar sus servicios. A pesar de este espíritu humanitario de la encomienda, la explotación de los autóctonos fue sistemática y las violaciones constantes, pues frecuentemente los encomendaderos alquilaban a “sus” indios para el peligroso y agotante trabajo de las minas.

Este trabajo tenían que desempeñarlo en lugares distantes de sus pueblos, a jornadas de dos a tres semanas; prestar servicio en minas y campos, para regresar con sus familias hambrientos, miserables y enfermos. El peonaje puso fin a la encomienda, pues el indio encomendado se convirtió en peón de las haciendas (laicas y eclesiásticas), de las minas y de los obrajes. No obstante que el encomendado se transformó en peón, en realidad continuó en una situación de servidumbre, debido a que su salario era tan miserable que no pasaba de dos reales diarios, apenas suficiente para no morir de hambre. Para el indio la situación no cambió. Las jornadas de trabajo continuaron siendo no menores de doce horas diarias (de sol a sol); y como persistió la costumbre de adelantarles hasta veinte pesos anuales, en realidad hipotecaban sus vidas, pues a eso equivalía su calidad de peones acasillados en las haciendas. Además, en algunos lugares se permitió que las haciendas tuvieran

⁹³ J. PLA´, Alberto.- OP. Cit., P. 181-182.

una especie de cárcel, llamada “tlapizquera”, en donde, con el pretexto de cuidar y vigilar a los indios, se les encerraba para evitar que buscaran un trabajo más remunerativo. Con el fin de evitar estos abusos, el Virrey Matías de Gálvez expidió, en 1785, un Reglamento de Ganadería, prohibiendo a los hacendados y dueños de reales de minas que se prestara a los indios, por cuenta de sus salarios, más de cinco pesos. Desgraciadamente, a pesar de que las leyes eran claras, no se cumplían.

Se ordenaba pagar en moneda y en propia mano, pero en haciendas, minas y obrajes existió la fatídica tienda de raya, donde el peón, en lugar de dinero, recibía artículos de ropa, alimentos y aguardiente a elevados precios, motivando que el trabajador siempre estuviera endeudado con el patrón. Los peones de minas durante el Siglo XVII tuvieron un salario de dos a cuatro reales diarios, además del derecho al beneficio de partido, que consistía en poder trabajar más tiempo después de cumplir su jornada de doce horas para obtener una parte del metal extraído.

Por otra parte, los indígenas que ocupaban a tierra encomendada estaban obligados a trabajarla y prácticamente eran esclavos, recibiendo como contraprestación el ser evangelizados. Uno de los principales puntos de la compilación de leyes conocidas como Recopilación de Leyes de Indias en materia laboral establecía jornadas máximas de 8 horas, descansos semanales, pago de salario en efectivo, , protección a las mujeres embarazadas, prohibición a trabajar a los menores de 14 años, protección contra las labores insalubre.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, en ellas encontramos prevenciones que limitan la jornada, aluden al salario mínimo, señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños, después del movimiento insurgente de 1810. En la administración de recursos humanos del sector público, durante la Colonia no se tenía una clasificación de puestos, es decir, no estaba definida, pues los trabajadores desempeñaban diversas funciones; para la selección de cualquier servidor público, desde el virrey hasta el último de ellos, se tomó en cuenta y era requisito indispensable, el tener la siguiente característica personal:

Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.).

El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno

El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la Colonia se daba dentro de la administración pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal

En plena revolución de Independencia la Suprema Junta Nacional Americana en 1811 se declaró que las relaciones entre el Estado y los trabajadores a su servicio con cargo a los fondos públicos debían ser de rigurosa justicia y no por gracia. En la Constitución de Apatzingán de 1814 se consideró temporariamente la existencia de los empleos a cuyos ocupantes debía elegirse.

A pesar de que Don José Ma. Morelos y Pavón en “Los Sentimientos de la Nación consignara los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, justo es decir que dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos (sobre todo la base trabajadora) en ocasiones se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de estado, pues carecían de protección jurídica”.

En la ley del 21 de mayo de 1852, expedida por el presidente Arista, se dispuso que todos los empleados en las oficinas de la federación fuesen amovibles a voluntad del gobierno, el cual únicamente podía removerlos previa instrucción de un expediente, con audiencia del interesado, en junta de ministros, y por mayoría de votos de éstos.

La Ley Lares del 25 de mayo de 1853 contempló un procedimiento contencioso para dirimir las controversias suscitadas por la destitución de los empleados públicos; para tal efecto se creaba un tribunal de justicia retenida, integrado por el Consejo de Ministros, ante el cual contenderían el empleado removido y, salvaguardando los intereses de la administración, el procurador de justicia.⁹⁴

⁹⁴ Ibid, P. 3.

Al redactarse la Constitución de 1857, surgiendo así los artículos 4 y 5 que obedecen a la misma tendencia, al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones.⁹⁵, establecieron que corresponde al presidente de la República nombrar y remover a los empleados públicos con arreglo a la propia norma constitucional. Las normas supremas anteriores a la de 1857 destacaban la facultad del presidente para conceder pensiones y jubilaciones a los servidores públicos.

La situación de los trabajadores al término de la guerra de independencia (1821 a 1910) fue que las jornadas de trabajo excesivo de 18 horas y salarios muy bajos. La mayoría se concentraba en el campo, minas y la minoría en la industria.

2.2.1. Difusión de la Doctrina Socialista en México.

El socialismo en México fue difundido principalmente por el diario *El Socialista*, y por el Gran Círculo de Obreros Libres. El diario fundado en 1871, publicó el programa de la Conferencia Privada de la Internacional (1871) y promovió la fundación del Gran Círculo de Obreros Libres, que quedó constituida el 16 de septiembre de 1872; posteriormente, el diario apareció como el órgano oficial del Gran Círculo, promovida principalmente por las ideas de Proudhon, quien veía en el Estado la causa de todos los males; no obstante *El Socialista* publicó el 12 de junio de 1884, una traducción española del Manifiesto del Partido Comunista, en los últimos 20 años del siglo XX hubo otros periódicos que difundieron doctrinas socialistas y anarquistas, entre los que destacaron *Hijo del Trabajo*, *La Internacional*, *La Comuna*, *El desheredado*.⁹⁶

En 1888 por efecto de la política de control de prensa desarrollada por el Gobierno, se suspendió la publicación de *El Socialista*, y dos años después dejó de existir la agrupación obrero socialista. A partir de entonces no se difundió abiertamente en México, hasta que en 1911, por los trabajos de Pablo Zierold, que fundó el Partido

⁹⁵ DÁVILA GARCÍA, Abel.-Vínculo Jurídico.- Revista No. 1, Enero-Marzo 1990 Derecho Burocrático (Reflexiones en Torno al Derecho Burocrático como Disciplina Autónoma) México, 1990, P. 1 y 2.

⁹⁶ ADAME GODDARD, Jorge. OP. Cit., P 433- 434.

Socialista Obrero, a imitación del partido español, y un año después se fundó el semanario que se llamo El Socialista, logrando establecer puente entre las tradiciones de finales de siglo XIX y las luchas sociales previas a la Constitución de 1917.

El anarquismo se difundía, después de de la desaparición de El Socialista, por medio de Regeneración, publicado en 1900. Esta publicación dirigida por Ricardo Flores Magón, círculo clandestino desde 1904, por lo que su difusión no pudo ser más amplia, no hay reflexión ni consideraciones secundarias, sino promesas y lemas de combate. Un indicio de popularidad que pudieron haber adquirido las ideas socialistas nos las da el Partido Socialista Obrero, “El acto público más importante del partido fue conmemorar el 1º de mayo en 1912, por primera vez en nuestro país.

2.2.2. Difusión de la Doctrina Social Católica en México.

La doctrina Social de la Iglesia fue difundida constantemente a lo largo de los trece primeros años del siglo XX, y con más intensidad de 1908 en adelante. A los medios de difusión existentes en esa época hay que agregar otro quizá más importante, los sermones, pláticas de los sacerdotes y curas con sus feligreses. No obstante, el documento fundamental del catolicismo social fue la encíclica Rerum Novarum, que se difundió en todo el país, por los principales diarios católicos y liberales, a pocos días de ser expedida.

Posteriormente la idea de celebrar congresos no fue originaria en México, sino en la segunda mitad del siglo XIX Bélgica tomó la iniciativa con sus tres congresos en Milanas, y luego tuvieron lugar en Alemania, Suiza, Francia, España, Italia, aun en Inglaterra en el los Estados Unidos. Los preladados mexicanos que estaban al tanto de este movimiento (incluso algunos de ellos, como Ignacio Montes de Oca, había estado presente y participado en varios congresos) fueron los que promovieron su celebración en México.⁹⁷

⁹⁷ Ibid., P. 429-431

El Primer Congreso Católico en Mexicano se verificó en Puebla, del 20 de febrero al 1 de marzo de 1903, cuyo objeto era reunir a todos los católicos del país en una acción común y acorde, para la protección y defensa de los intereses sociales religiosos. El Segundo Congreso Católico en México, tuvo lugar en Morelia, 4 al 12 de octubre de 1904, los cuales se destinaron a estudiar los medios a usar para que todos los obreros tuvieran trabajo, evitar los vicios entre los obreros y la evangelización y civilización de la raza indígena.

En Guadalajara se tuvo verificativo el Tercer Congreso Católico y Primero Eucarístico Nacional del 18 al 29 de octubre de 1906, en este congreso se prestó mayor atención al problema social.

Dedicado exclusivamente al problema indígena, se celebró en la ciudad de Oaxaca, del 19 al 22 de enero de 1909, el Cuarto Congreso Católico Nacional según el esquema propuesto por la justa organizadora del congreso, los trabajos se dividieron en cuatro mesas. En la primera se leyeron trabajos sobre medios prácticos para obtener mayor difusión de la educación religiosa a la raza indígena; En la Segunda se presentaron ponencias acerca de fundación de escuelas rurales y de la instrucción que se debía de impartir; En la mesa tres hubo trabajos que versaron sobre la jornada máxima de trabajo en las minas, mediadas para prevenir accidentes en éstos y remedios para combatir el juego, las riñas y otros vicios comunes en los centros de mineros y la cuarta mesa se leyeron trabajos sobre las condiciones para el trabajo de los niños y las mujeres, higiene en las fabricas, remedios contra las huelgas, formas de solución para los conflictos entre capital y trabajo, y círculo de obreros y mutualismo. Por la referencia de los trabajos en que se ocuparon los diversos congresos, se advierte que éstos fueron de menos a más por lo que se refiere al estudio de los problemas sociales.

2.2.3. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917.

Prácticamente la jornada de trabajo se considero propiamente a partir de que el Constituyente de 1917 y los autores de la Ley Federal el Trabajo, consientes de la situación que se vivían en las fabricas, decidieron proteger y tutelar a los trabajadores, estableciendo las bases para el beneficio mínimo de la clase trabajadora. Particularmente, en relación con este tema, consignó en la fracción XXVII del artículo 123, aparatado A de la Constitución y 5º de la Ley Federal del Trabajo, que determinadas condiciones, aunque se establecieran en el contrato, no producirían efectos. Entre las condiciones prohibidas resaltan la contratación de niños menores de catorce años, las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivo, los salarios inferiores al mínimo y los que no sean remuneradores, la retención del salario, renuncia de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, entre otros. En estos casos, las cláusulas por expresión de la Constitución y de la Ley, serán nulas y en su lugar, regirán las normas de trabajo.⁹⁸

Por lo que se refiere al Constituyente de Querétaro,⁹⁹ éste no incluyó en el artículo 123 constitucional, de manera específica, los derechos de los empleados públicos. Estableció más bien las bases generales a las cuales debían sujetarse las relaciones de trabajo, independientemente de la naturaleza privada o pública de los patrones y sin precisar distingos o exclusiones de trabajadores a la norma general, por lo cual en el contenido objetivo del artículo mencionado no señala trabajadores de excepción. Interpretaciones posteriores y conforme a la dinámica del Estado mexicano de corporativizar a las clases y grupos sociales, así como debido al parecer al insalvable criterio de que el artículo en cuestión regía exclusivamente los vínculos entre factores de la producción, capital y trabajo, consecuentemente se pensó que los servidores públicos debían ser sujetos de una legislación reglamentaria y una base constitucional diferentes.

⁹⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto.-OP. Cit., P. 219.

⁹⁹ DÁVILA GARCÍA, Abel.- OP. Cit., P.5.

La situación laboral que prevalecía en la época porfirista era sumamente injusta para el trabajador tanto de la ciudad como del campo, pues a pesar de las jornadas de trabajo inhumanas que tenían, no gozaban de ninguna prestación.

“Hay que recordar que en 1910 la situación del obrero ciudadano o fabril, aunque era superior a la del peón en cuanto a salario, era también la de un perro, sin derechos políticos ni humanos, sin derechos a organizarse, ni a quejarse siquiera, condenado a sufrir jornadas de 14 horas, en apesadas condiciones de taller, sin esperanzas de la menor indemnización por accidente ni por ningún motivo, sin el derecho de reunión, sin nada, absolutamente nada, que significara respeto o caridad para un ser humano”.

El gobierno de Porfirio Díaz, en contubernio con los empresarios, aparentó actuar desinteresadamente en las relaciones obrero–patronales, tal y como lo declaró Matías Romero, ministro de gobierno en esa época:

“El gobierno tiene por norma la Ley y por aspiración la justicia. Dadas las instituciones que nos rigen, le es imposible limitar la libre contratación, ni intervenir de una manera directa en el mejoramiento de la condición del obrero respecto de su principal. No hay texto legal que lo autorice, ni conveniencia alguno que lo obligue, a decretar salarios, ni precios, ni horas de trabajo: nuestras instituciones, basadas en los altos principios de la libertad humana y el respeto a la propiedad, vedan al gobierno toda injerencia directa en las relaciones de patrón a obrero.

Pareciera, pues, que México, durante los dominios del porfiriato, se encontraba regulada por la expresión francesa utilizada durante la segunda mitad del siglo XVIII, *"laissez faire, laissez passer"* (dejar hacer, dejar pasar), sólo que en el caso de nuestro país no era empleada para indicar una posición de los fisiócratas totalmente opuesta al intervencionismo estatal, sino para referirse a la “discrecionalidad” (más bien despreocupación) con la que el gobierno actuaba frente a las injusticias sociales y vejaciones que sufrían los trabajadores por parte de los dueños de los medios de producción.

Pero esta falsa postura fue desenmascarada en la resolución que dictó el propio gobierno en las huelgas de Cananea, Río Blanco y la de los ferrocarrileros, entre 1906 y 1908, donde quedó desmentida su política de no intervenir en las relaciones obrero – patronales ni en la de fijar normas acerca de las condiciones de trabajo. Debido a la magnitud de estos movimientos, se vio forzado a participar, declinando invariablemente por defender los intereses del capital y reprimir el descontento de los obreros, cualquiera que fuera su origen.

En otros casos, la decisión del gobierno porfirista fue la de permitir la intervención del ejército para reprimir todo tipo de movimiento obrero que tratara de violentar los acuerdos patronales, tal y como sucedió en la Huelga de Río Blanco, Veracruz, donde los soldados actuaban con la brutalidad ordinaria que utiliza la burguesía para aplastar un movimiento social de los 7,083 obreros que laboraban en las fábricas textiles hasta antes del paro, el día 9 sólo regresaron al trabajo 5,512. Los otros 1,571 huyeron de la región, fueron consignados, estaban heridos o definitivamente muertos. Terminada la dictadura de Porfirio Díaz y exiliado del país, se estableció un régimen que continuó sufriendo pugnas internas por el poder.

En 1911 se presentaron a la Cámara de Diputados dos iniciativas de ley concernientes a la regulación de los vínculos entre el Estado y sus empleados. Una de ellas relativa a los empleados del servicio docente y de investigación científica, presentada por la diputación de Chihuahua. La otra, suscrita por los diputados Justo Sierra y Tomás Berlanga, era de mayores alcances, ya que pretendía una reglamentación para todos los empleados públicos federales.

De tales iniciativas, las comisiones legislativas hicieron una sola que incluía, entre otros aspectos, la inamovilidad de los empleados, mismos que no podían ser privados de su trabajo sino por causa justificada; entre tales causas existía la referente al personal docente femenino que contrajera matrimonio. La calificación de las causales estaba reservada a la superioridad. La situación política de inestabilidad prevaleciente en aquella época impidió la aprobación de tal proyecto.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución, casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalista iniciaron la creación del derecho del trabajo; el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción al salario. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando el salario mínimo que debían pagarse a los trabajadores. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece título de la primera Ley de asociaciones profesionales de la República. Al mismo tiempo, en 1915, el general Salvador Alvarado se propuso transformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto emitió las leyes que se conocen con el nombre de Las Cinco Hermanas: la agraria, de hacienda, de catastro, del municipio libre y del trabajo; fue un intento de socialización de la vida.¹⁰⁰

El proyecto de Constitución que el jefe del ejército constitucionalista, Venustiano Carranza, presentó al Congreso Constituyente el 1º de diciembre de 1916, se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo, en la fracción X del artículo 73. Y en el artículo quinto se agregaba un párrafo limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Esto produjo una profunda decepción en la Asamblea.¹⁰¹

De esa época preceden la Ley de Relaciones Familiares, que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer e introduciendo el divorcio y la ley del 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base para la reforma constitucional de la propiedad, algún tiempo después el 14 de septiembre de

¹⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario.- Síntesis del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, P. 224.

¹⁰¹ DÁVALOS, José.- El Artículo 123 y sus Reformas, Porrúa, México, 1998, P. 85

1916, se convocó al pueblo de México para que eligieran diputados a una asamblea constituyente que determinará el contenido del futuro de la Constitución, en la exposición de motivos del decreto se dijo que:

Si bien la constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, “titular esencial y originario de la soberanía” según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara inalienable derecho la alterar o modificarla forma de gobierno.

Según crónicas de la época, el Proyecto Constitucional produjo una enorme decepción en la Asamblea Constituyente, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada; el artículo 23 remitía la reforma agraria a la relación ordinaria y la fracción décima del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo. El artículo 5º, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo a la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán formularon dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibiendo el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate Fernando Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5º estaban fuera de lugar y que debían de reservarse para el momento en que se discutiera la Facultad concedida la Congreso de la Unión para legislar sobre asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la Asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas intervenciones, abordó la tribuna el diputado por el Estado de Yucatán, Héctor Victoria, su discurso tienen el merito de la improvisación y de prevenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas de un contrato de arrendamiento de

servicios. En un párrafo brillante, habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera.

La instauración de un régimen constitucionalista en 1917, bajo la presidencia de Don Venustiano Carranza, como jefe de la revolución tuvo noticias del debate y comprendió que la decisión de la Asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse los oradores diputados y comisionó a Don José Natividad Macías para que apoyase la opción de un título especial sobre el trabajo.¹⁰²

El día 13 e enero de 1917 terminó la Comisión la redacción del proyecto, que es siguiente:

“Los que suscribimos , diputados del Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él, un proyecto de reformas al artículo 5º de la Carta Magna de 1857 y unas base constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República “Nos satisface cumplir con un elevado deber como este, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta Honorable Asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria.

Quedando el artículo quinto de la siguiente manera:

¹⁰² DE LA CUEVA, Mario. OP. Cit., P.226-228.

Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial.

Por otro lado, en el Título Sexto se señalo que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de las fabricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico.

II.- La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fabricas, talleres industriales y establecimientos de comercio.

III.- Los jóvenes mayores de 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 sus derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrá

dos descansos extraordinarios por día, de media hora para amamantar a sus hijos.¹⁰³

Fue así como el Congreso Constituyente de 1917 en un acalorado debate de los diputados constituyentes, quienes enclaustrados en el Teatro de Iturbide (hoy Teatro de la República) en la citada Ciudad de Querétaro, expresaban sus ideas en sesiones que duraban horas y se prolongaron durante varios días, hasta que por fin se aprobó el dictamen del proyecto final el 30 de enero del año de 1917 y se promulgó el 5 de febrero de dicho año la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento vigente hasta nuestros días.

2.2.4. Concordancia del texto del artículo 123 original con los textos del catolicismo social mexicano, socialismo y anarquismo, así como en el Tratado de Paz de Versalles.

Tanto el socialismo y el anarquismo, como la doctrina social católica estuvieron presentes en las mentes de quienes en el Congreso Constituyente de 1916 discutieron el proyecto del artículo 123 que establece las bases de nuestra legislación laboral.¹⁰⁴

Los historiadores y juristas han destacado la influencia del socialismo y del anarquismo, aduciendo el Programa del Partido Liberal, redactado por los hermanos Flores Magón en 1906, que circulo clandestinamente y en cuyos párrafos 21 a 23 se contemplaron diversas medidas protectoras del trabajo, como el salario mínimo (no familiar), jornada máxima, prohibición del trabajo a menores de 14 años, obligación de los patrones de tener en los centros de trabajo condiciones mínimas de seguridad e higiene, de proporcionar habitaciones a los trabajadores, de pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo, de pagar el salario cada semana y en efectivo; la supresión de las tiendas de raya, la protección a los obreros mexicanos frente a los extranjeros y el descanso dominical. La influencia del catolicismo social también puede establecer de manera similar, pues casi todas las fracciones del artículo 123 aprobado

¹⁰³ BARRAGÁN RODRÍGUEZ, Juan.- Historia del Ejercito y de la Revolución Constitucionalista, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Stylo, México, 1985, P. 434-435.

¹⁰⁴ Ibid., P. 434- 435.

concuerdan con textos del catolicismo social mexicano, editados antes de 1914, y que circularon libremente, para lo cual se presenta la presente comparación:

Artículo 123	Texto del Catolicismo Social Mexicano
I.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, 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.	Se pide una ley laboral "Protectora," El País, 11 de diciembre de 1905. El PC presenta varias iniciativas de legislación laboral (abril de 1912 a mayo 1913)
I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.	Se propone jornada en fabricas, de 8 a 10 horas; en minas 7-9, Cuarto Congreso Católico (1909)
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 a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.	Se pide la supresión del trabajo de las mujeres casadas y reglamentación del de las solteras, en atención a las condiciones de higiene y seguridad, 4º. Congreso Católico (1909) reivindicación. Prohibición de de trabajo nocturno de menores y mujeres, El País 11 de diciembre de 1905.
III.- Los jóvenes 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.	Se pide al trabajo fabril ingresen jóvenes de, cuando menos, 16 años; a las minas de 15 años y trabajen una jornada reducida, 4º. Congreso Católico (1909). Prohibición del trabajo de menores de 12 años, El País 11 de diciembre de 1905.
IV.- Por cada seis días de trabajo deberá	Se pide descanso dominical y en días

disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.	festivos. 1er. Congreso Agrícola (1904)
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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.	Se pide prohibición del trabajo de mujeres durante el embarazo. El País 11 de diciembre de 1905

La mayor parte de las fracciones del artículo concuerdan con textos del catolicismo social mexicano. Esta concordancia no significa que los constituyentes hayan tenido a la vista los textos citados cuando redactaron el proyecto del artículo, pero demuestra que las ideas y conceptos que ellos manejaron es algo que, por decir así, ya estaba en el ambiente intelectual de esa época.

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina,¹⁰⁵ en su comprobación dialéctica de la penetración del artículo 123 en el Tratado de Paz de Versalles, así como el la identidad de textos de los mismos, señala que los principios, objetivamente, constituyen un extracto del artículo 123 de la Constitución mexicana que conocía perfectamente bien el distinguido líder norteamericano Samuel Gompers, sus estrechas relaciones con líderes mexicanos. La reunión de Laredo, Texas, mucho le sirvió para conocer a fondo la Carta Mexicana del Trabajo, la cual llevó en su portafolio a Versalles, y cuyo extracto presentó a la Comisión Laboral para que ésta a su vez

¹⁰⁵ TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Porrúa, México, 1981, P. 128-130.

lograra su incorporación en el tratado de Versalles. Por otra parte, entre la Carta del Trabajo de Buena de febrero de 1919 y el Tratado de Versalles del mismo año, existen notorias discrepancias que relevan que aquélla no influye en el Tratado.

El sistema de confrontación y comparación de las normas forma parte de la ciencia del derecho comparado “porque sus diversidades aparezcan y puedan ser discernidas”, por eso entre la Constitución mexicana de 5 de febrero de 1917 que promulgó por primera vez en el mundo derechos sociales o principios de justicia social, un auténtico derecho del trabajo, y el tratado de Paz de Versalles de 25 de junio de 1919 existe notoria igualdad de conceptos que justifican la prioridad e influencia de la primera en el Tratado; así como la similitud y concordancia de nuestro artículo 123 con el artículo 427 del Tratado, son elocuentes, como puede verse:

Artículo 123 Constitucional	Artículo 427 del Tratado de Versalles
La duración de la jornada máxima será de ocho horas	La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se haya obtenido todavía.
Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.	La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.
El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato	La suspensión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

La identidad de las normas proteccionistas es evidente, sin embargo, es superior el artículo 123 en cuanto a la función revolucionaria de sus preceptos reivindicadores, que se universalizan cuando todo el mundo se socialice.

Por consiguiente el artículo 123° constitucional surgió como respuesta y cobijo a un reclamo social. En él se plasma la intención de erigir una institución reivindicadora y tutelar de los derechos de los trabajadores, cuyo reclamo formó parte del discurso ideológico del gran movimiento armado de 1910, revuelta social generada a partir de las primeras huelgas revolucionarias como las de Cananea y Río Blanco, convergiendo en la creación de una constitución política con alto contenido social como lo es la de 1917.

La asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-1917 resolvió disminuir la duración de la jornada, para que los trabajadores no agotaran sus energías en el trabajo extenuante y evitar que esto pudiere redundar en las generaciones futuras y en la progenie de los trabajadores. Muchas y muy poderosas razones de variada índole “biológica, social, familiar y cultural” animan este criterio, al que de la Cueva insistió en denominar “jornada humanitaria” la cual no podría exceder de ocho horas. En el mismo sentido, la Ley federal de 1970, en su artículo 5º., recogió el principio, en la fracción III, para estipular la prohibición de: “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva”.

106

Sin embargo, la situación de los servidores del gobierno federal en sus diversas dependencias, y la naturaleza jurídica de la relación que los une con los poderes públicos, no han sido precisados todavía satisfactoriamente ni por la doctrina ni por la legislación; por el contrario, la confusión se ha acentuado, sobre todo con motivo de diversas reformas a los artículos 3º, 115 y 123 de nuestro Código fundamental, relativas a la autonomía universitaria, las relaciones laborales de los trabajadores de las administraciones de los estados y municipios y el trabajo universitario, respectivamente, con lo que se polarizan más aún las distintas posiciones doctrinarias. El debate inicia por la nomenclatura. ¿Cuál expresión es la correcta: "derecho del trabajo burocrático", "derecho administrativo", "derecho burocrático"? Para dar una respuesta es indispensable entrar a otro de los linderos de la controversia, es decir, al problema de la naturaleza de las relaciones entre Estado y servidores públicos. Forma también parte de la discusión el tema de la autonomía en caso de existir una nueva

¹⁰⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel.-OP. Cit., P. 423-424.

disciplina jurídica y en todo caso cuál sería su naturaleza, su ubicación. En realidad son múltiples los aspectos que faltan por dilucidar en esta relativamente nueva normatividad. Este breve análisis sólo pretende replantear algunos de los tópicos más controvertidos.

En el intervalo de 1917-1929 se promulga una multiplicidad de normas laborales heterogéneas, expedidas por las legislaturas locales (Puebla, Hidalgo, Aguascalientes, etc.), algunas equiparando servicio público y relaciones laborales privadas. Estas leyes fueron creadas conforme al primer párrafo del artículo susodicho que originalmente estatuyó: "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 las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general a todo contrato de trabajo". Obsérvese que el párrafo no margina a los trabajadores del Estado; por el contrario, podrían ser considerados en el vocablo "empleados".

La presión política y las condiciones miserables de los empleados públicos obligaron al Estado a constituir, el 12 de agosto de 1925, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, que tuvo alcances muy limitados, pues otorgaba los beneficios sólo a determinados trabajadores.

2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1929, Portes Gil, en un proyecto de Código Federal de Trabajo, en su correspondiente artículo 3º disponía que "se sujetarán a las disposiciones del artículo 123 constitucional todos los trabajadores y patrones, incluyendo al Estado cuando tenga el carácter de patrón". Sin embargo, como no tuvo aceptación tal proyecto, hubo cambios de criterio en la sucesiva legislación. Conviene recordar que el imperativo de unificar la legislación laboral, para estar en mejores condiciones de cumplir con las garantías sociales de la clase trabajadora, provocó la necesidad de que previamente se estableciera la pertinente base constitucional. Así fue como el 29 de agosto de

1929 se aprobó la iniciativa de reformas enviada por el presidente Portes Gil al Congreso de la Unión, y en las cuales se concedían facultades exclusivas a dicho Congreso para legislar en materia de trabajo, con lo que se dio un avance trascendental para expedir más tarde la Ley Federal reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.¹⁰⁷

Como se dijo antes, el proyecto de Portes Gil fue rechazado por el Congreso de la Unión, particularmente en la Cámara de Diputados. Con motivo la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo convocó a una conferencia Obrero-Patronal en el año 1931, durante la cual se hicieron modificaciones al proyecto existente.

Este proyecto pasó con el nombre de "Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo" y fue convertido en iniciativa por el presidente de la República Ing. Pascual Ortiz Rubio, siendo secretario del ramo el Lic. Aarón Sáenz.¹⁰⁸

El día 14 de julio de 1931, y adelantándose a la postura que habría de adoptarse un mes más tarde en la Ley Federal del Trabajo, se publicó el reglamento que fijó el estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, suscrito por el presidente Pascual Ortiz Rubio, que tenía las características de una ley, y en él se reconoce por el Ejecutivo la limitación de su potestad para expedir nombramientos y ceses, estableciendo el principio de inamovilidad o estabilidad en el empleo, el ascenso por capacidad y la no remoción sino por causa justa, que juzgaría el propio titular del ramo.

Al promulgarse el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, destacó en su artículo 2º que "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". Ya desde un año antes, el licenciado Lombardo Toledano había dicho que "no debía haber ley del servicio civil a la vez que código

¹⁰⁷ Ibid., P.3

¹⁰⁸ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2002, P. 67

federal del trabajo y propugnó por que se consagrara definitivamente el derecho del trabajador técnico al servicio del Estado".

Por otro lado, tuvo importantes reformas entre las que destaca el artículo 77 señalando la edad mínima para trabajar, doce años, ya que en el original solamente se decía que los menores de dieciséis años. Igualmente después de ratificado el convenio de la OIT, se amplió el descanso por natalidad, que inicialmente era de ocho días previos al parto y un mes posterior, al término que ahora concede la Ley. Las vacaciones obligatorias también se incrementaron de los mínimos que originalmente se señalaron.

Respecto de los salarios mínimos se decía que serían fijados previos estudios, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; posteriormente se pasó al sistema de comisiones regionales y una nacional, que es la que resuelve sobre el monto de los mismos.

Su relevancia es que en el año 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; en ese año se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones labores, no obstante , de haber cambios en cuanto a la jornada de trabajo.

2.4. Acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil de 1934 (Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934).

En tal dirección, el 12 de abril de 1934 apareció publicado en el Diario Oficial un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil que tendría vigencia únicamente hasta el 30 de noviembre de 1934.¹⁰⁹

En el proceso de conformación de la normatividad jurídica de los trabajadores al servicio del Estado, es justo resaltar que la expedición del Acuerdo sobre los

¹⁰⁹ DÁVILA GARCÍA, Abel, Loc. Cit.

Servidores Públicos al Servicio del Ejecutivo, se reconoció en dicho documento la estabilidad laboral, al establecer que éstos no deberían ser removidos de su cargo sino por causa justa. Por supuesto que la acción más importante del Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934 es que protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba prestaciones y recompensas, también preveía los ascensos. Con respecto al servicio prestado y la vinculación jurídica, sostenía su carácter administrativo, al establecer “el Estado es el único que debe vigilar que se asegure el interés general y las ventajas de los propios servicios públicos. Correlativamente el sistema reconoce derechos a los trabajadores, que en ningún caso se deberán oponer al interés general. El nombramiento descansa en un acto de soberanía”, en la que nada interviene la voluntad del funcionario.

Este acuerdo se expedía con el fin de cumplir el citado artículo 2º y ratificaba la disposición del presidente Abelardo L. Rodríguez, que ordenaba la no remoción de empleados del Estado; además de su capitulado resaltaba la organización e ingreso al servicio civil de carrera por tiempo determinado que se denominó “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley de Servicio Civil” seguramente este ordenamiento legal fue el primer intento serio para reglamentar y reconocer los derechos de los trabajadores del Estado,¹¹⁰ asimismo ordenó lo correspondiente a las vacaciones, licencias, permisos, sanciones, etc. Cuestiones que desde 1932 había estipulado.

Con excepción de los acuerdos mencionados, de naturaleza administrativa, este acuerdo reconoce derechos a los trabajadores, que en ningún caso se deberán oponer al interés general, establecidos

¹¹⁰ OJEDA PAULLADA, Pedro. Tendencias Actuales del Derecho Burocrático (Alcances, Evolución, Conceptos y Perspectivas) Universidad Autónoma de Nuevo León, Coordinación Samuel Flores Longoria, 1999, impreso en San Nicolás de los Garza, Nuevo, P. 35.

2.5. El Estatuto General de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Trascurridos varios años de lucha de los empleados por lograr mejores condiciones de vida, finalmente reivindicaron su derecho ante el candidato Lázaro Cárdenas, quien prometió la expedición de normas protectoras. Así fue como del 23 de noviembre al 21 de diciembre de 1937 se analizó en la Cámara de Senadores la iniciativa de estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Ejecutivo federal, y posteriormente se discutió a partir del 24 de diciembre de 1937 en la Cámara de Diputados, suscitando encendidas polémicas tanto al interior del Congreso como en las diversas corrientes de opinión pública.

El Estatuto Jurídico fue promulgado por el Presidente Cárdenas publicándose en el Diario Oficial de la Federación 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 artículo; 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 individualmente, un artículo con diez incisos; De las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; De la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos; De la terminación de los efectos del 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 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, un artículo; Del procedimiento ante el Tribunal de

Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; en total ciento quince artículos más doce transitorios.¹¹¹

Este proceso culmina con la publicación del ordenamiento legal el 5 de diciembre de 1938, con la siguiente denominación: Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Meses después, el 1 de abril de 1939, se crea el Tribunal de Arbitraje, con gran oposición de los trabajadores.

Tuvo efímera vida el Estatuto de 1938, ya que el 4 de abril de 1941 surgía un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuyos lineamientos más importantes eran:

a) Desaparición de las juntas arbitrales en cada dependencia y creación del tribunal de conciliación y arbitraje con jurisdicción y competencia para todas las unidades burocráticas.

b) La especificación de las bases para los escalafones.

c) Prohibición a los sindicatos de burócratas de adherirse a otras organizaciones, centrales obreras y campesinas.

Asimismo, respecto de la jornada de trabajo el Estatuto General de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión señala en el Capítulo II, De las horas de trabajo y los descansos legales, del Título Segundo, De los Derechos y obligaciones individuales de los trabajadores, el proyecto de ley señalaba, entre otras cosas importantes, que la duración máxima de trabajo diurno no debería exceder de ocho horas y la jornada máxima de trabajo nocturno sería de siete horas; por cada seis días de trabajo, se descansaría un día por lo menos, con goce de salario íntegro; que las mujeres disfrutarían de un mes de descanso antes del parto y otro mes después del mismo; que los días de descanso obligatorio serían los que marcara el calendario

¹¹¹ CANTÓN MOLLER, Miguel. OP. Cit., P. 67

oficial; y las personas con más de seis meses consecutivos de servicio prestados disfrutaban de dos periodos anuales de vacaciones de diez días cada uno.

2.6. El Nuevo Estatuto General de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.

El Estatuto Jurídico de 1938 estuvo en vigor tal y como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República hasta el año de 1941, en ese año el Presidente de la República el Gral. Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató únicamente de una reforma al que estaba vigente.

En efecto, el contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado Estatuto era enteramente igual al de 1938, con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos a los llamados “de confianza”, es decir para aquellos servidores públicos a los que en realidad no le es aplicable la protección del Estatuto, ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.¹¹²

No conteniendo ningún otro aspecto, no resulta necesario hacer comentarios más abundantes sobre esta reforma.

Cuando en 1941 la Suprema Corte de Justicia recibió un emplazamiento del Tribunal y Arbitraje, para que contestará una demanda interpuesta por un ex-empleado de la misma Corte, su presidente, autorizado por el Pleno de ella, se negó a admitir tal emplazamiento, fundándose en que la Corte era, Constitucionalmente, el Tribunal Máximo de la república, y no podía someterse a que sus actos fueran juzgados por un Tribunal de inferior categoría, ni a comparecer ante ese Tribunal. Desde el punto de vista jurídico, este planteamiento es inobjetable, ya que por sobre la Suprema Corte de Justicia no puede haber ninguna competencia jurisdiccional. A este conflicto se debió la segunda parte de la fracción XI, que le otorga la competencia respectiva al Pleno de la propia Suprema Corte. Otro argumento justificativo de esta separación jurisdiccional

¹¹² Ibid., P. 67

fue el de que si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dictaba un fallo con respecto a un juicio promovido por un servidor del poder judicial, las autoridades judiciales tendrían que decidir el juicio constitucional de amparo contra la sentencia del Tribunal Federal, y de este modo esas autoridades judiciales iban a conocer, en la vía constitucional, de un juicio burocrático promovido originalmente en su contra, lo que se presentaba como inaceptable. Empero al darle competencia al Pleno de la Suprema Corte, se creó la situación análoga de que en un caso promovido por un servidor de esa Corte contra acto dictado por ella, es la misma Corte (como juez y parte) la que resuelva sobre su propio acto, si bien cuando las medidas son tomadas por un juez de distrito o por un tribunal colegiado de circuito, el juicio que contra ella inicie el servidor será la Suprema Corte quién dicte el fallo, que desde luego, tiene superior jerarquía que la instancia provocadora del conflicto.

La Ley ha introducido, como elemento de juicio para la decisión correspondiente, el dictamen de una comisión sustanciadora (la forman un representante nombrado por la Suprema Corte; otro por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero escogido por los anteriores, según el artículo 154), pero compete al Pleno la decisión final.¹¹³

El derecho burocrático abarca todos los ámbitos de la función pública (funcionarios y empleados administrativos, legislativos, judiciales, de cierto organismo descentralizado, etc.), en tanto se dé en ella una relación burocrática. Las particularidades de regimenes diferentes a que están sujetos los servidores públicos no afectan la naturaleza jurídica esencial de esa relación, ni esas particularidades implican exclusión del derecho burocrático. La inclusión de los servidores judiciales en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (excepto los empleados de confianza), y el señalamiento de un sistema especial, dentro de la misma Ley, para dirimir los conflictos burocráticos dentro del Poder Judicial, no priva al vínculo jurídico entre el Estado y los servidores judiciales de su carácter de relación burocrática.

¹¹³ E. RICORD, Humberto. El Derecho Burocrático Mexicano <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/47/art/art1.pdf>. P. 106-107.

2.7. Adición del apartado B, del Artículo 123 Constitucional de 1960.

Hubo de más de diez años a partir de la última reforma substancial para que se presentara la línea de influencia de carácter constitucional, correspondiéndole al presidente Adolfo López Mateos en 1960, presentar la iniciativa de adición al artículo 123 con un nuevo apartado, el B. En la reforma constitucional sobresalen los siguientes conceptos: Duración de la jornada (jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un cien por ciento más de la renumeración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por cada seis de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro), 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, derechos de asociación, bases para la seguridad social, establece el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el conflicto 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.¹¹⁴

El 8 de diciembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como Cámara revisora, en sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con adición del apartado "B" y se pasó al Ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.

No obstante que se hizo la publicación el 5 de diciembre, cuando aun no podía considerarse que estaba aplicándose la reforma, ya que no existía Ley reglamentaria, hubo necesidad de una reforma, por error que se cometió: el 16 de diciembre de 1960, un numeroso grupo de senadores, encabezado por el Lic. Manuel Moreno Sánchez,

¹¹⁴ CHARIS GÓMEZ, ROBERTO. OP. Cit. P. 115.

quien era Jefe del Control Político de esa Cámara y en la que figuraban representantes de gran parte de los Estados de la República, presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado "B", que fue aprobada con dispensa de trámites y turnada a la Cámara de Diputados.

La reforma consistía en adicionar dicha fracción *in fine* con las palabras "y en las entidades de la República" pues de otra manera los trabajadores del Estado, cuando laboraran en alguna de las entidades tendrían percepciones obligadamente mayores que el salario de ese lugar, porque en su mayoría en los Estados los salarios mínimos generales eran inferiores al Distrito Federal, tal vez con excepción del territorio de Baja California.

Con los diputados sucedió exactamente lo mismo, aprobado por unanimidad y con dispensa de trámite; se consultó a las Legislaturas locales y éstas los aprobaron también, tomando el acuerdo respectivo los senadores el día 12 de septiembre de 1961 y los diputados declararon reformado el artículo el 21 del mismo mes y año.

Mientras se elaboraba la Ley Reglamentaria, tal como lo estableció el artículo transitorio, estuvo en vigor el Estatuto Jurídico, es decir, hasta el mes de diciembre de 1963.¹¹⁵

Los estatutos precedentes fueron marco de referencia para adicionar el artículo 123 de nuestra Carta Magna con la publicación el 5 de diciembre de 1960 del discutido "apartado B", que a manera de piedra miliar sirve de base para normar las relaciones entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.¹¹⁶

En estas bases constitucionales del derecho burocrático se precisó su aplicación respecto a los servidores de los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial de la Unión; a los servidores del Gobierno del Distrito Federal y los servidores de los gobiernos de los territorios federales (son distintos a las entidades federativas o Estados Federales que forman la República Mexicana, junto con el Distrito Federal y esos territorios especiales), pero fueron exceptuados de este régimen de principios

¹¹⁵ CANTÓN MOLLER, Miguel. OP. Cit., P.107, 111-112.

¹¹⁶ DÁVILA GARCÍA, Abel. OP. Cit., P. 4.

constitucionales, “los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior” que se regirán “por sus propias leyes” (fracción XIII).

La mayor parte de las fracciones del Apartado B contienen disposiciones de carácter laboral (jornadas, descansos, vacaciones, sindicalización, huelga, etc.) debiendo destacarse el establecimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos individuales, colectivos e intersindicales (fracción XII). De importancia especial también son las pautas que se señalan para la seguridad social del servidor público, en la fracción XI.¹¹⁷

2.8. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

Con base en los lineamientos del artículo 123 apartado B de la Constitución, se elaboró un proyecto que, previa discusión y aprobación, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, como Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional.

El proceso de integración del régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado federal tiene su desiderátum cuando el 5 de diciembre de 1963 se envía la iniciativa de la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional a la Cámara de Senadores, y en cuya exposición de motivos se manifestó: "Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos por la adición del apartado B al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la ley que la reglamente. La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; ha cumplido ampliamente con su función armonizadora y de justicia social; pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de los

¹¹⁷ E. RICORD, Humberto. OP. Cit. P. 100.

veinticinco años en que ha beneficiado a los íntimos colaboradores de la función pública que son los trabajadores al servicio de la Nación".

Con base en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y en las tesis del tribunal de arbitraje, se abordan en la presente iniciativa -inspirada en el mismo espíritu de justicia y formulada disponiendo de una más amplia perspectiva técnica-, los problemas de jornada de trabajo, estabilidad en el empleo, salarios, requisitos reguladores del escalafón -conocimientos, aptitud y antigüedad-, derecho de huelga, protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales, jubilación, muerte, habitaciones baratas y tiendas económicas, protección específica de la mujer; estableciendo también la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así como otras normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos.

En la iniciativa se proponen modificaciones de importancia a la estructura y competencia del tribunal de arbitraje, transformándolo en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Conserva su especial peculiaridad, porque las autoridades siguen sometidas a su jurisdicción en igualdad procesal con sus subordinados. "Como al régimen del Estatuto vigente se hallan incorporadas diferentes instituciones que, aunque con personalidad jurídica distinta a la de los órganos representativos del Estado, están estrechamente ligadas a sus actividades y fines, es evidente que deben continuar dentro de los límites normativos de la nueva Ley".

2.9. Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado considera que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador cuando menos un día de descanso con goce de salario íntegro; estableciendo además, que serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determinen la leyes federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias, para participar en la jornada electoral.

Sin embargo el Ejecutivo Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972: "Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco

días de duración para los trabajadores de las Secretarías y Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás Organismos Públicos e Instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado”. Acuerdo, por virtud del cual se estableció la semana laboral de cinco días y de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de salario.

Este acuerdo se dio con base en las consideraciones que puso en marcha un programa de reforma administrativa para lograr el mejor funcionamiento del aparato gubernamental, en el que la atención y aprovechamiento de los recursos humanos, uno de sus principales objetivos, y por otra parte, las complejas tareas del Gobierno Federal, requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad, a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor rendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al sector público mayor racionalidad y dinamismo.¹¹⁸

2.10. Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Centralizada.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce la posibilidad de que haya una reducción de jornada cuando la naturaleza de trabajo lo exija.

A esta consideración hay que agregar la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de labores en la Administración Pública Centralizada (Diario Oficial de la Federación 15 de marzo de 1999), en donde se busca establecer la jornada de trabajo dentro de las 7:00 a las 18:00 horas en la semana laboral de 5 días en las oficinas de las dependencias de la Administración Pública Federal y con un máximo de 8 horas efectivas diarias, a fin de coadyuvar a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público

¹¹⁸ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 38-39.

y obtener los ahorros presupuestarios en gasto corriente, así como estimular el desarrollo personal y elevar el nivel de vida de los servidores públicos de base y de confianza.¹¹⁹

Esta norma establece además, un horario discontinuo con interrupción de una hora para tomar alimentos, y en los casos de los mandos medios, superiores y homólogos a ambos, el horario será de 9:00 a 18:00 horas, dentro del cual podrán disponer de una hora para disfrutar sus alimentos. Lo anterior, con el fin de coadyuvar a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público federal y obtener ahorros presupuestarios en el gasto corriente.

La presente norma es aplica a los trabajadores de base, servidores públicos de enlace, mandos medios, superiores y homólogos a ambos y los de alto nivel de responsabilidad de las dependencias, quedando excluidos de la aplicación de la norma, entre otros, personal administrativo incorporado al modelo de educación medio superior y superior, y las personas contratadas bajo el régimen de honorarios.

¹¹⁹ REYNOSO CASTILLO, OP. Cit., P. 79.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 123 de la Constitución mexicana de 5 de febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y de la previsión social, fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines. A partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo en la Leyes labores de toda la República.¹²⁰

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, contiene 136 artículos, organizados en nueve Títulos estos a su vez en diez capítulos, a saber:

TITULO PRIMERO, Capitulo I.- De las garantías Individuales de artículo 1 al 29; Capitulo II.- De los Mexicanos del artículo 30 al 32; Capitulo III.- De los Extranjeros, artículo 33; Capitulo IV.- De los Ciudadanos Mexicanos del artículo 34 al 38;

TITULO SEGUNDO, Capitulo I.- De la Soberanía Nacional y de la Forma de Gobierno de los artículos 39 al 41; Capitulo II.- De las Partes Integrantes de la Federación y del Territorio Nacional del artículo 42 al 48;

TITULO TERCERO, Capitulo I.- De la División de Poderes, artículo 49; Capitulo II.- Del Poder Legislativo, artículo 50, así mismo se divide en Sección I.- De las Elecciones e Instalación del Congreso, artículo 51 al 70; Sección II De la Iniciativa y Formación de las Leyes, artículos 71 y 72; Sección III.- De las Facultades del Congreso, del artículo 73 al 77; Sección IV.- De la Comisión Permanente, artículo 78; y, Sección V.- De la Fiscalización Superior de la Federación, artículo 79; Capitulo III.- Del Poder Ejecutivo, de los artículos 80 al 93; Capitulo IV.- Del Poder Judicial, artículos 94 al 107;

¹²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. OP. Cit., 123.

TITULO CUARTO.- De las responsabilidades de los servidores públicos y del patrimonio del Estado, artículos 108 al 114;

TITULO QUINTO.- De los Estados de la Federación y del Distrito Federal, artículos 115 al 122,

TITULO SEXTO.- Del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123;

TITULO SÉPTIMO,- Prevenciones Generales, del artículo 124 al 134;

TITULO OCTAVO.- De las Reformas a la Constitución, artículo 135; y

TITULO NOVENO.- De la Inviolabilidad de la Constitución, artículo 136.¹²¹

Como se observó en líneas anteriores, los artículos relativos a la materia de trabajo son el artículo 5º. el cual contienen normas protectoras al trabajo, tales como que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, así como, el artículo 123, otorga a que toda persona el derecho al trabajo digno, el cual contiene dos apartados el “A” y el “B”. El artículo 123 apartado “A” Constitucional es el fundamento de la Ley Federal del Trabajo y el Apartado “B” de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se invoca como disposición aplicable a la clase trabajadora y como protección de sus derechos, la garantía individual consignada en el artículo 5º. Constitucional, en el sentido de que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio sin justa retribución y sin pleno consentimiento. Esto es, nadie está obligado a prestar sus servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y justa retribución.

¹²¹ Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, Centésima Sexagésima Tercera. Edición, Porrúa, México, 2011, P. 123.

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

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Por lo que hace el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, contiene treinta y un fracciones, y sus bases serán aplicables al trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, a todo contrato de trabajo, mismas que a continuación se indican:

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

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

Por lo que respecta el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, este apartado contiene catorce fracciones en los que regula los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 123 apartado “B” contempla los siguientes aspectos:

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente.

Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

Es de importancia destacar, como se ha mencionado inicialmente el Constituyente de 1917 no incluyó en el artículo 123 expresiones a favor de servidores públicos, la defensa de éstos se realizó a través de la doctrina; por lo que su situación

jurídica surgió siendo de incertidumbre. Hubo de transcurrir largo tiempo para que se produjeran acciones de seguridad social en su beneficio.¹²²

3.2. La Ley Federal del Trabajo.

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 lanzaron al mundo la idea de 5 XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008 Documento Libre 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 continuación del artículo 123° de la Constitución: se inicio con la legislación de los Estados y culmino con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Tercero de los momentos está constituido por los casi cuarenta años que acababa de cumplir la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando fue abrogada y que, debido a los cambios en la realidad social y económica, fue necesaria la instauración de una nueva ley, la que culminó en el proyecto de Ley Federal del Trabajo aprobada en 1970, siendo Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, misma que sigue vigente. Por cuestiones de espacio.

Por cuestiones de espacio, sólo vamos a incluir algunos conceptos fundamentales de la citada legislación, siendo básicamente los siguientes:

- El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo;
- El artículo 1.- Fija el campo de aplicación de la ley, limitándola al apartado "A" del artículo 123° de la Constitución;

¹²² CHARIS GÓMEZ, Roberto. OP. Cit., P. 112-113.

- Se contempla un capitulo especial para los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones;
- Se deposita la competencia para conocer de conflictos laborales a las autoridades del trabajo denominadas “juntas de conciliación y arbitraje”, como una especie de tribunales administrativos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción: trabajo y capital; y por la otra, el interés general de la nación; de ahí la importancia de la conformación tripartita de dichas juntas de conciliación, las que se integran con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente.
- El reconocimiento de derechos y prestaciones mínimas como un salario, servicios de seguridad social, derecho a la vivienda garantizada mediante un fondo nacional, un fideicomiso de consumo para los trabajadores, prima de antigüedad, vacaciones, jornada laboral máxima, aguinaldo, reparto de utilidades, derecho de huelga, derecho de asociación y sindicación, contrato colectivo de trabajo, garantías de un proceso laboral equilibrado en caso de algún conflicto, derecho a optar entre una indemnización o la reinstalación en caso de despido injustificado, entre otros.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta a cabalidad el Apartado “A” del artículo 123° constitucional, pero, al constituyente de 1917, se le olvidó un pequeño detalle: ¿bajo qué régimen quedan protegidos los trabajadores al servicio del Estado? Esta incógnita la despejaremos con el siguiente subtema. ¹²³

Para Rigel Bolaños Linares ¹²⁴ la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y debido a todas las deficiencias de la ley laboral burocrática, es importante conocer de qué modo es supletoria a dicha norma.

¹²³ CAMORLINGA ALVARADO, Néstor Alonso. La Reforma Laboral Burocrática como base para el mejoramiento de la calidad de gestión pública en el Estado mexicano. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires Argentina, 4-7 de noviembre de 2008, Documento Libre. P. 5-6.

¹²⁴ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 23-24.

Dicha Ley tiene una argumentación más clara del espíritu del derecho social, ya que establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Es relevante comentar que esta Ley entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, prestación de un trabajo personal subordinado a una persona por el pago de salario. Así como por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De lo anterior, se desprende que el elemento esencial de toda relación laboral es la subordinación, aunque se concluye que existe una relación laboral si se reúnen uno o varios de los siguientes elementos:

Recibir órdenes de un patrón.

Recibir elementos para realizar el servicio.

Tener un horario para prestar los servicios.

Tener un horario para comida.

Tener una identificación como trabajador donde preste sus servicios.

Tener asignado un lugar para prestar el servicio.

Que el servicio sólo pueda prestarse en forma personal.

Recibir periódicamente una contraprestación económica por los servicios prestados.

Firma de un contrato.

Se entiende por jornada de trabajo de acuerdo con lo señalado en el artículo 58, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El concepto legal, implica ruptura, a favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la Conferencia de Washington (1919) en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. Este criterio traería consigo la

idea de que un trabajador podría “deber” una parte de su jornada, si no la cumplía íntegramente por razones ajenas a él.

Por su parte resulta que las leyes mexicanas laborales tren consigo algunos problemas colaterales, como en los casos en que el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores, esto podría entenderse que la jornada se inicia a partir del momento en que se comienza el traslado. En nuestro concepto no se puede alcanzar una sola conclusión. Es necesario contemplar cada caso particular. Así, si el transporte se presta a partir de un campamento (v.gr., en trabajos en caminos) para llegar a un punto en que se inicia el viaje. Por el contrario, en casos de industrias alejadas de los centros de población en que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso al lugar de trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada se inicia y termina a pie de fabrica y no al iniciarse o concluirse el transporte.

En realidad la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley mexicana. Hacerlo de otra manera supondría olvidar que la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada “efectiva” que prolongaría injustificadamente la presencia trabajador en el lugar de trabajo. Por otra parte, aplicación rigurosa del principio obligaría a controlar el tiempo de trabajo en forma individual en términos que, además de resultar ineficiente serían hasta ridículos.

Es importante destacar, por último, que la palabra “jornada” aunque definida como el “tiempo de duración de trabajo diario de los obreros” (Diccionario de la Real Academia 1984), se ha extendido, al grado de que suele hablarse de una jornada de trabajo continua que excede de varios días (v. gr. Dos días completos de trabajo, por otros dos o tres de descanso), e inclusive se utiliza la expresión “jornada semanal”, que dramáticamente contradictoria tiene, sin embargo, cierta aceptación.¹²⁵

¹²⁵ DE BUEN LOZANO. Néstor.-Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Porrúa, México, 2008, P. 155-156.

Así tenemos, que el constituyente dedicó un capítulo especial a la jornada, manso que a continuación se describe:

CAPITULO II Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III. **Artículo 63.-** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por

ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

No hay que olvidar las jornadas de trabajo especiales que señala la Ley, las cuales se rompe las la regla, sin embargo, se debe a las necesidades de trabajo específico.

3.3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dicho ordenamiento establece su observancia general para los Titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación de enumeran: Instituto de Seguridad Social 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 Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil, Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicio público.

Debido a que propiamente después del texto constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, constituye la base del derecho laboral burocrático, se incluye como Apéndice 1.

Para los efectos de dicha 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. Asimismo en el Poder Legislativo, las direcciones de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

La Ley divide a los trabajadores al servicio del Estado en dos grupos enumerados en su artículo 5º que entiende por trabajadores de confianza y, estableciendo que aquellos trabajadores que no se encuentren en dicha enumeración

serán considerados de base y por ello tendrán derecho a la estabilidad en el empleo o inamovilidad, exigiendo a los trabajadores de nuevo ingreso la permanencia de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, para ser inamovibles.

Así mismo, la Ley establece que al crearse categorías o cargos no comprendidos en su artículo 5º., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

De igual modo la multicitada Ley establece que quedan excluidos del régimen de dicha Ley los trabajadores de confianza a que se refiere su artículo 5º., los miembros del Ejército y Armada nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Lo anterior, se considera claramente inconstitucional ya que la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional establece la protección al salario de la que gozan los servidores públicos de confianza, por lo cual que estos se excluyen de la Ley en comento representa una violación directa al texto constitucional, además de que el artículo 123 de la Constitución en su primer párrafo establece el derecho al trabajo, que interpretado en conjunto con la protección al salario implica que los trabajadores de confianza al servicio del estado sí tienen derechos laborales, aunque no tengan estabilidad en el empleo, lo que no implica que puedan ser despedidos injustificadamente como año con año se ha hecho en la mayoría de las dependencias de la Administración Pública, ya que ello los deja en un franco estado de indefensión lo que vulnera el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que todas aquellas personas que estén en territorio mexicano tendrán garantías individuales, hecho que olvida el artículo 8º de la Ley laboral Burocrática.

Es lamentable que sean pocos los servidores públicos que hagan valer sus derechos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje por lo que respecta a las dependencias o entidades de la Administración Pública que se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Carta Magna.

Igualmente es menester comentar que la Ley laboral burocrática preceptúa que en lo no previsto por esta o por 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. Por lo que es prudente explicar que la supletoria de una norma por otra, implica que el sistema de supletoriedad no tiene por objeto introducir a la ley instituciones ajenas o inclusive incompatibles con su estructura fundamental, sino únicamente regular las cuestiones que estando comprendidas en la ley carecen de reglamentación o están deficientemente reglamentadas, como lo ha interpretado el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial P. XXVII/95, cuyo rubro es: RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPLUTABLE AL ESTADO PATRÓN. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO CONCEDE ACCIÓN A LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS, computable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en la página 41 del Tomo I de junio de 1995.¹²⁶

Por lo que se refiere al Constituyente de Querétaro, éste no incluyó en el artículo 123 constitucional, de manera específica, los derechos de los empleados al servicio de Estado.

El derecho burocrático es independiente del derecho administrativo aun cuando sigue teniendo relaciones con él, pues no constituye una materia que se encuentre aislada; además, los sujetos del derecho burocrático se encuentran inmersos en una estructura que se rige por normas administrativas.

¹²⁶ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 16- 22.

También, dicha Ley, distingue entre trabajadores de base y de confianza, aclarando que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, criterio que hay que considerar en lo aplicable en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas

Las jornadas inhumanas o sumamente excesivas tienen graves consecuencias en términos de la seguridad de los trabajadores. Porque **está comprobado** que los accidentes de trabajo están más relacionados a la cantidad de horas trabajadas que al tipo de trabajo realizado. Es decir, que la fatiga y el estrés acumulados durante la jornada laboral afectan la salud de las personas y las condicionan a tener más errores y accidentes.

Artículo 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

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

Los trabajadores que hacen horas extras, por ejemplo, son un sesenta y un por ciento más propensos a sufrir heridas o enfermedades. Y las jornadas que se prolongan más de doce horas diarias aumentan las posibilidades de lesión más de un tercio. Las horas acumuladas también cuentan, ya que si una persona trabaja sesenta horas a la semana su riesgo de enfermar es un veinte tres por ciento mayor.

3.3.1. Leyes y Estatutos que rigen las relaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado en las Entidades Federativas

Por lo que refiere a la Ley burocrática, el constituyente en el intervalo de 1917-1929 se promulga una multiplicidad de normas laborales heterogéneas, expedidas por las legislaturas locales (Puebla, Hidalgo, Aguascalientes, etc.), algunas equiparando servicio público y relaciones laborales privadas. Estas leyes fueron creadas conforme al primer párrafo del artículo susodicho que originalmente estatuyó: "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 las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general a todo contrato de trabajo". Obsérvese que el párrafo no margina a los trabajadores del Estado; por el contrario, podrían ser considerados en el vocablo "empleados".

La presión política y las condiciones miserables de los empleados públicos obligaron al Estado a constituir, el 12 de agosto de 1925, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, que tuvo alcances muy limitados, pues otorgaba los beneficios sólo a determinados trabajadores.

En 1929, Portes Gil, en un proyecto de Código Federal de Trabajo, en su correspondiente artículo 3º disponía que "se sujetarán a las disposiciones del artículo 123 constitucional todos los trabajadores y patrones, incluyendo al Estado cuando tenga el carácter de patrón". Sin embargo, como no tuvo aceptación tal proyecto, hubo cambios de criterio en la sucesiva legislación. Conviene recordar que el imperativo de unificar la legislación laboral, para estar en mejores condiciones de cumplir con las garantías sociales de la clase trabajadora, provocó la necesidad de que previamente se estableciera la pertinente base constitucional. Así fue como el 29 de agosto de 1929 se aprobó la iniciativa de reformas enviada por el presidente Portes Gil al Congreso de la Unión, y en las cuales se concedían facultades exclusivas a dicho Congreso para legislar en materia de trabajo, con lo que se dio un avance trascendental para expedir más tarde la Ley federal reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

El día 14 de julio de 1931, y adelantándose a la postura que habría de adoptarse un mes más tarde en la Ley Federal del Trabajo, se publicó el reglamento que fijó el estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, suscrito por el presidente Pascual Ortiz Rubio, que tenía las características de una ley, y en él se reconoce por el Ejecutivo la limitación de su potestad para expedir nombramientos y ceses, estableciendo el principio de inamovilidad o estabilidad en el empleo, el ascenso por capacidad y la no remoción sino por causa justa, que juzgaría el propio titular del ramo.

Al promulgarse el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, destacó en su artículo 2º que "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". Ya desde un año antes, el licenciado Lombardo Toledano había dicho que "no debía haber ley del servicio civil a la vez que código federal del trabajo y propugnó por que se consagrara definitivamente el derecho del trabajador técnico al servicio del Estado".

En tal dirección, el 12 de abril de 1934 apareció publicado en el Diario Oficial un acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil que tendría vigencia únicamente hasta el 30 de noviembre de 1934.

Este acuerdo se expedía con el fin de cumplir el citado artículo 2º y ratificaba la disposición del presidente Rodríguez, que ordenaba la no remoción de empleados del Estado; además de su capitulado resaltaba la organización e ingreso al servicio civil, vacaciones, licencias, permisos, sanciones, etc. Cuestiones que desde 1932 había estipulado.

Con excepción de los acuerdos mencionados, de naturaleza administrativa, los sucesivos ordenamientos se inclinaron hacia el derecho laboral, para luego dar paso con el tiempo a una nueva y frondosa rama jurídica.

Trascurridos varios años de lucha de los empleados por lograr mejores condiciones de vida, finalmente reivindicaron su derecho ante el candidato Lázaro Cárdenas, quien prometió la expedición de normas protectoras. Así fue como del 23 de noviembre al 21 de diciembre de 1937 se analizó en la Cámara de Senadores la iniciativa de estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Ejecutivo federal, y posteriormente se discutió a partir del 24 de diciembre de 1937 en la Cámara de Diputados, suscitando encendidas polémicas tanto al interior del Congreso como en las diversas corrientes de opinión pública. Este proceso culmina con la publicación del ordenamiento legal el 5 de diciembre de 1938, con la siguiente denominación: Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Meses después, el 1 de abril de 1939, se crea el Tribunal de Arbitraje, con gran oposición de los trabajadores.

Tuvo efímera vida el Estatuto de 1938, ya que el 4 de abril de 1941 surgía un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuyos lineamientos más importantes eran:

a) Desaparición de las juntas arbitrales en cada dependencia y creación del tribunal de conciliación y arbitraje con jurisdicción y competencia para todas las unidades burocráticas.

b) La especificación de las bases para los escalafones.

c) Prohibición a los sindicatos de burócratas de adherirse a otras organizaciones, centrales obreras y campesinas.

El derecho burocrático adquiere rango constitucional, de acuerdo con el apartado "B" del propio artículo 123 constitucional, creado y adicionado por el decreto de 21 de octubre de 1960. Dichos estatutos precedentes fueron marco de referencia para adicionar el artículo 123 de nuestra Carta Magna con la publicación el 5 de diciembre de 1960, que a manera de piedra miliar sirve de base para normar las relaciones entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El proceso de integración del régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado federal tiene su desiderátum cuando el 5 de diciembre de 1963 se envía la iniciativa de la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional a la Cámara de Senadores, y en cuya exposición de motivos se manifestó: "Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos por la adición del apartado B al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la ley que la reglamente. La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; ha cumplido ampliamente con su función armonizadora y de justicia social; pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de los veinticinco años en que ha beneficiado a los íntimos colaboradores de la función pública que son los trabajadores al servicio de la Nación".

Entre las numerosas leyes pendientes de ser expedidas por el Congreso Local, y especialmente de aquéllas que provienen de mandato expreso contenido en los respectivos decretos que consigan reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran las relacionadas con el trabajo prestado por los servidores públicos de una u otra de las dependencias de los órganos legislativo, ejecutivo y judicial del poder público de esta entidad federativa.

En la misma legislación laboral burocrática deben estar reguladas las relaciones de trabajo que surgen entre uno y otros de los cincuenta y un municipios con quienes prestan sus servicios personales en ellos, con la correspondiente definición de los

derechos y obligaciones que atañen tanto a los servidores públicos como a los respectivos empleadores.

Actualmente las relaciones de carácter laboral de quienes trabajan para el estado, así como para los municipios, se encuentran regidas por la ley del servicio civil que data del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho, con las diversas y escasas enmiendas realizadas, en las ya casi seis décadas de vigencia.

Originalmente, en el texto constitucional no había referencia al régimen laboral al cual quedarían sujetos quienes prestan sus servicios personales al Estado y a los municipios, y, algunas entidades federativas siguiendo lo que disponía la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, expidieron, como en la federación, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores o Leyes de Servicio Civil.

En su inicio el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos además de señalar la forma de gobierno en cada una de las entidades federativas y aludir a la división del poder público, también mencionaban lo concerniente a la autonomía municipal.

Los municipios, por posterior enmienda quedaron normados, únicamente por el artículo 115 constitucional, ya que en el 116 de la misma Carta Magna Federal se establecieron las obligaciones de los Estados miembros de la federación, así como la forma de su organización política.

Luego hubo adiciones a uno y otro de los artículos citados, comprendidos en la parte, que la doctrina, denomina: Normaciones Complementarias del Sistema Federal para obligar a las legislaturas estatales a que expidan leyes, con base a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución, que rijan las relaciones del trabajo.

El sentido era obligar a la expedición de leyes de trabajo burocrático, pues, aun estudiosos del Derecho Constitucional, dejaron escrito que la obligación impuesta a las legislaturas era "para expedir leyes laborales no del servicio civil o estatutos administrativos".

De ahí, describen otros, "cada Estado ha incorporado en mayor o menor medida, la legislación laboral a sus diversos ordenamientos estatales, y, en la mayoría de los casos se han expedido las leyes reglamentarias correspondientes", como se verán a continuación:

1.- AGUASCALIENTES.-"NUMERO 183" La H. LIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes, en uso de las facultades que le concede el Artículo 27 de la Constitución Política Local, en nombre del Pueblo, decreta: ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, SUS MUNICIPIOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores de base y los temporales prestarán sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada legalmente para hacerlo; los accidentales prestarán sus servicios por obra o tiempo determinados, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. En todo caso, deberá celebrarse contrato por escrito, y a falta de escrituración expresa, se considerará al trabajador como de base.

A falta de nombramiento, se presume la existencia de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, por la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio de un salario.

CAPITULO SEGUNDO JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 34.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Estado para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 35.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la comprendida en los periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 36.- La duración máxima de la jornada será de ocho horas, si es diurna; siete horas si es nocturna, y siete horas y media, si es mixta.

Se podrán establecer convencionalmente jornadas reducidas, mismas que serán retribuidas de manera proporcional a la jornada completa. Para facilitar el servicio al público la jornada completa deberá ser discontinua, estableciéndose horarios convencionales conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 37.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

ARTÍCULO 38.- Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo.

ARTÍCULO 39.- La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al Estado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

2.- BAJA CALIFORNIA.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA Publicada en el Periódico Oficial No. 29, de fecha 20 de octubre de 1989, Sección I, Tomo XCVI.

ARTICULO 2.- Trabajador es la persona física que presta a las autoridades públicas un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores permanentes o temporales.

CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTICULO 23.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de las autoridades públicas para prestar sus servicios.

ARTICULO 24.- Para los efectos de la presente ley, es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 19:00 horas, jornada nocturna la comprendida entre las 19:00 horas y las 6 horas del día siguiente, se considera jornada mixta la comprendida en el período de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de dos horas y media, en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

ARTICULO 25.- La duración máxima de las jornadas diurnas, nocturna y mixta será 7, 6 y 6:30 horas respectivamente, cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las horas de las jornadas estipuladas en esta Ley, en las condiciones generales de trabajo o preestablecidas, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

ARTICULO 26.- Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos por lo menos, debiendo fijarse la hora de dicho lapso por acuerdo del titular de la dependencia correspondiente, tomando en consideración que no se interrumpa la prestación de los servicios en el centro de trabajo de que se trate. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga a la institución pública a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada estipulada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

ARTICULO 27.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador dos días de descanso por lo menos, con goce del salario íntegro.

ARTICULO 28.- En los reglamentos de esta Ley y en la práctica se procurará que los días de descanso semanarios sean preferentemente los sábados y domingos.

Los trabajadores que presten sus servicios en sábado o domingo o en ambos días, tendrán derecho al pago de una prima adicional de un 35% por lo menos en base al salario normal de los demás días de trabajo.

3.- BAJA CALIFORNIA SUR.- LEY PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.

ARTICULO 3o.- Trabajador es toda persona que preste sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido.

CAPITULO SEGUNDO

ARTICULO 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas.

ARTICULO 22.- La duración máxima de la jornada diurna será de siete horas.

ARTICULO 23.- La jornada máxima de trabajo nocturna será de cinco horas. Cuando cualquier empleado, por naturaleza de su cargo labore más tiempo el antes señalado, la diferencia se le computará en igual tiempo de descanso.

ARTICULO 24.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de seis horas y media.

ARTICULO 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTICULO 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTICULO 27.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos con goce de sueldo, preferentemente los sábados y domingos.

ARTICULO 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá un descanso extraordinario por día de una hora para amamantar a sus hijos, a solicitud de la empleada.

ARTICULO 38.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se labore en los días de descanso obligatorio, la hora extraordinaria se pagará a los trabajadores a un doscientos por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria. Cuando se trabaje en días de descanso se cubrirá además una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

4.- CAMPECHE.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE.

ARTÍCULO 2.- Por trabajador se entiende la persona física que presta un servicio personal subordinado a una entidad pública en virtud de nombramiento a su favor o por aparecer en listas de raya.

Trabajo es toda actividad humana subordinada, intelectual o material o de ambos géneros.

Quedan excluidos de la aplicación de la presente los trabajadores de confianza que realicen actos jurídicos en nombre de la potestad del Estado, en los términos que se establezcan en las condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 5.- Son trabajadores de base los no mencionados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 6.- Todos los trabajadores serán de nacionalidad mexicana y de preferencia campechanos; podrán admitirse extranjeros exclusivamente cuando no existan mexicanos que presten eficientemente el servicio de que se trate.

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 20.- Se denomina jornada de trabajo el lapso durante el cual el trabajador está a disposición de la entidad correspondiente para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 21.- Trabajo diurno, es el comprendido entre las seis y las veinte horas; su duración máxima será de ocho horas.

ARTÍCULO 22.- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veinte y las seis horas; su duración máxima será de siete horas

ARTÍCULO 23.- Trabajo mixto es el integrado por períodos incluidos en los lapsos mencionados en los dos artículos precedentes, siempre que el nocturno no abarque más de tres horas y media, en caso contrario el trabajo se reputará nocturno. Su duración máxima será de siete horas y media.

ARTÍCULO 24.- La jornada máxima de reducirá cuando la naturaleza del trabajo lo exija, para no quebrantar la salud media de un individuo normal.

ARTÍCULO 25.- Todo aumento en la jornada de trabajo será considerado como tiempo extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni exigirse por más de tres veces consecutivas. Tratándose de trabajadores ubicados en áreas cuyo objetivo sea la prestación de servicios públicos o labores de interés general prioritario, se atenderá lo que dispongan las condiciones generales de trabajo en materia de horarios especiales.

ARTÍCULO 26.- Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso, con goce de sueldo íntegro, procurándose que sean los días sábado y domingo.

ARTÍCULO 27.- Las mujeres embarazadas disfrutarán de un mes y medio de descanso antes de la fecha fijada para el alumbramiento y un mes y medio después del mismo, con goce de sueldo íntegro. El nacimiento determina el inicio del segundo período.

Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno. Puede convenirse que en el tiempo de lactancia se otorgue descanso con una hora al inicio o al término de la jornada.

5.- COAHUILA.- ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA. El XII Congreso Constitucional del Estado Independiente, libre y soberano de Coahuila de Zaragoza, D e c r e t a : Número: 209.-

ARTÍCULO 2o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

ARTÍCULO 10. Trabajador es toda persona física mayor de 14 años de edad que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes del Estado, en virtud de nombramiento expedido legalmente o por figurar en las nóminas de trabajadores temporales

ARTÍCULO 14.- Quedan excluidos del régimen de esta Ley:

I.- Los trabajadores sujetos al Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios, expedido por el Congreso del Estado, mediante el decreto No. 311, publicado en el Periódico Oficial No. 25 del 29 de marzo de 1961,

II.- Los trabajadores que presten sus servicios a organismos, institutos o comisiones, cualquiera que sea la denominación con que se les conozca, sostenidos con aportaciones del Estado y de la Federación, los Municipios o los particulares;

III.- (DEROGADA, P.O. 31 DE DICIEMBRE DE 1991)

IV.- Las personas que presten sus servicios al Estado mediante contrato civil o sujetos a pago de honorarios;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 82, fracción VI de la Constitución Política del Estado, los trabajadores de base a que se refiere dicha disposición Constitucional gozaran de las prerrogativas que esta Ley concede a este tipo de trabajadores, excepción hecha del derecho de inamovilidad.

CAPITULO II. HORAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 57.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe desempeñar el cargo o puesto que se le ha conferido.

ARTÍCULO 58.- Se considera trabajo diurno comprendido entre las seis y veinte horas.

El trabajo nocturno es el comprendido entre las veinte y las seis horas. Las horas de trabajo mixto son las que comprenden períodos de tiempo del trabajo diurno y nocturno, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará como trabajo nocturno.

ARTÍCULO 59.- La duración máxima de las jornadas de trabajo será: ocho horas para el trabajo diurno, siete horas para el nocturno y siete y media horas para el mixto.

ARTÍCULO 60.- Las jornadas máximas señaladas en el Artículo anterior se reducirán, cuando la naturaleza del trabajo ponga en peligro la salud de un individuo normal.

ARTÍCULO 61.- Cuando el trabajador labore en forma continua cualquiera de las jornadas máximas, disfrutará de media hora de descanso para tomar sus alimentos que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 62.- Cuando por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de la jornada ordinaria, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, ni más de tres veces en una semana y se pagarán conforme a lo establecido en el artículo 75.

ARTÍCULO 63.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o las instalaciones de las dependencias, las horas de trabajo podrán prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Las horas a que se refiere el párrafo anterior, se pagarán con una cantidad igual a la que corresponda a las horas de trabajo ordinario.

6.- COLIMA.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA.

ARTICULO 4.- Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.

TITULO SEGUNDO

De los derechos y obligaciones de las Entidades públicas y de los trabajadores.

CAPITULO I

De la jornada de trabajo.

ARTICULO 40.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad o dependencia pública para prestar sus servicios.

ARTICULO 41.- La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna.

ARTICULO 42.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

ARTICULO 43.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, la jornada máxima podrá ser reducida, teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal, sin sufrir quebranto en su salud.

ARTICULO 44.- Durante la jornada continua de trabajo, si ésta fuera de ocho horas, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por concepto de tiempo para la toma de alimentos.

ARTICULO 45.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.

Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere este artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria.

ARTICULO 46.- En los casos de siniestro o riesgo para los trabajadores, de los servidores públicos o la seguridad de las instalaciones, la jornada de trabajo podrá afectarse por el tiempo estrictamente indispensable para restablecer las condiciones de seguridad. Salvo el consentimiento del trabajador, éste deberá permanecer en su centro de trabajo para auxiliar en las labores que pueda desarrollar.

ARTICULO 47.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, será facultativo para el trabajador y obliga al patrón a pagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

ARTICULO 21.- cuando haya necesidad de desempeñar trabajos urgentes, los empleados están obligados a prestar sus servicios y a desempeñar las comisiones que se les encomienden fuera de las horas y días de trabajo, que serán recompensados en la forma que lo disponga el titular de que se trate

7.- CHIAPAS.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL PERIODICO OFICIAL: 30 DE MAYO DE 2007. Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas, el viernes 1 de mayo de 1992.

ARTÍCULO 17.- la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, y la máxima nocturna será de siete horas

ARTICULO 18.- es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se reputara como jornada nocturna. la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media

ARTICULO 19.- por cada cinco días de trabajo disfrutara el servidor publico de dos días de descanso, siendo estos los sábados y domingos con goce de salario integro.

ARTICULO 20.- son días de descanso obligatorio para el personal administrativo, los que señala el calendario oficial del gobierno del estado y para el personal docente los que señala el calendario escolar

ARTICULO 21.- cuando haya necesidad de desempeñar trabajos urgentes, los empleados están obligados a prestar sus servicios y a desempeñar las comisiones que se les encomienden fuera de las horas y días de trabajo, que serán recompensados en la forma que lo disponga el titular de que se trate

8.- CHIHUAHUA.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y SUS TRABAJADORES Publicado en el Periódico Oficial No. 74 del 16 de septiembre de 1989.

ARTÍCULO 4.- La relación jurídica laboral entre el Estado y sus Trabajadores se regirá por el Código Administrativo y las presentes Condiciones Generales de Trabajo. En lo no previsto por estos ordenamientos, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las Leyes Orgánicas correspondientes y las del orden común, en lo que sean aplicables.

ARTICULO 20.- son días de descanso obligatorio para el personal administrativo, los que señala el calendario oficial del gobierno del estado y para el personal docente los que señala el calendario escolar.

CAPITULO V
DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS HONORARIOS
Y DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 26.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está obligado a permanecer a disposición de El Estado, de acuerdo con las leyes aplicables y las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 27.- La jornada normal de trabajo será de seis horas para el personal de oficina y de siete horas para el de servicios, de lunes a viernes; por lo tanto, los trabajadores disfrutarán por cada cinco días de trabajo, de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de salario. Lo anterior no regirá cuando la jornada de trabajo sea discontinua, alternada o por turnos, o bien, esté regulada atendiendo las necesidades de cada servicio.

ARTÍCULO 28.- Los trabajadores estarán sujetos a los siguientes horarios:

I. Personal de oficina:

A) Turno matutino, de las 9 a las 15 horas.

B) Turno vespertino, de las 15 a las 21 horas.

II. Personal de servicios:

A) Turno matutino, de las 8 a las 15 horas.

B) Turno vespertino, de las 14 a las 21 horas.

Los demás horarios los determinarán los titulares de las dependencias correspondientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29.- Los trabajadores deberán iniciar las labores exactamente en los horarios establecidos y no podrán suspenderlas antes de la hora reglamentaria de salida, a menos que recaben autorización expresa del funcionario que conforme a la Ley pueda eximirles de tal obligación.

ARTÍCULO 30.- Cuando por circunstancias especiales lleguen a incrementarse las horas de trabajo ordinario, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y

se pagarán de conformidad a lo establecido en El Código Administrativo. Por regla general, no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El trabajo extraordinario sólo se autorizará y pagará cuando los trabajadores lo realicen previa orden por escrito del titular de la Dependencia, del Jefe del Departamento o del funcionario expresamente autorizado para ello. En casos urgentes, la orden podrá ser verbal, a reserva de que se confirme por escrito.

ARTÍCULO 31.- Al personal que por necesidades del servicio tenga que realizar labores fuera de la población del centro de trabajo al que se encuentre adscrito, se le cubrirán los viáticos y gastos de transporte que se originen con tal motivo, de conformidad con los tabuladores en vigor. Cuando el caso exceda de un año, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 82 de El Código Administrativo.

ARTÍCULO 32.- El control de asistencia del personal se sujetará a las disposiciones siguientes:

I. Mediante lista de asistencia, por medio de tarjetas o por cualquier otro sistema que disponga El Estado, que deberán contener el nombre de la unidad administrativa donde presta sus servicios el trabajador, el nombre y la firma de éste y la fecha que corresponda. La tarjeta de control o el sistema que se disponga deberá colocarse en el lugar destinado al efecto, sin que el trabajador pueda retirarla sin la autorización correspondiente.

II. Se exceptúa del control de asistencia a los trabajadores que en forma expresa hayan sido autorizados por el titular de la Dependencia que corresponda, en razón de la naturaleza del servicio o de las circunstancias especiales que prevalezcan.

III. Cuando por cualquier circunstancia no apareciera el nombre de un trabajador en las tarjetas de control o sistema que se disponga, deberá el interesado dar aviso inmediato de la omisión a su superior, pues si no lo hiciera se hará acreedor a la sanción que se impone a los trabajadores que no concurren a sus labores.

IV. Se considerará retardo el hecho de que un trabajador se presente a sus labores dentro de los primeros diez minutos de la hora en que deba iniciarlas.

V. Será motivo de cancelación del nombramiento, sin responsabilidad para el Estado, el hecho de que el trabajador complete cuatro faltas injustificadas a su trabajo, dentro de un período de treinta días.

ARTÍCULO 33.- Las faltas de asistencia al trabajo deberán ser justificadas ante el titular de la Oficina a la que está adscrito el trabajador, inmediatamente después de que regrese a sus labores, siempre que no se le haya aplicado lo dispuesto en la fracción V del Artículo 32.

9.- D. F.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

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

CAPITULO II

ARTÍCULO 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTÍCULO 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTÍCULO 24.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

ARTÍCULO 29.- Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

10.- DURANGO.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS TRES PODERES DEL ESTADO DE DURANGO.

ARTÍCULO 5.- Trabajador es la persona física que presta un trabajo personal en cualquiera de las Dependencias o Entidades Administrativas, permanente o temporal, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya o nómina de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 24.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 25.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

ARTÍCULO 26.- Para los Trabajadores administrativos, la jornada máxima de trabajo diurno y mixto será de ocho horas. La jornada máxima para los trabajadores manuales será de ocho horas, tratándose de jornada diurna y de siete horas en jornada nocturna.

ARTÍCULO 27.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebrantos en su salud.

ARTÍCULO 28.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada estipulada o prestable, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

ARTÍCULO 29.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro, procurándose que el descanso sea el domingo.

ARTÍCULO 30.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo; durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTÍCULO 31.- Serán días de descanso obligatorio, los que señale el calendario oficial y los que acuerde el Ejecutivo del Estado.

ARTÍCULO 32.- Los Trabajadores de base que tengan más de seis meses de servicio, disfrutarán dos períodos anuales de vacaciones de 10 días hábiles cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes; para los que se utilizará de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en el período señalado por necesidades de servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de éste descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboran en el período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

ARTÍCULO 34.- Durante las horas de jornada legal los trabajadores deberán desarrollar las actividades sociales, sindicales, cívicas y deportivas que fueran compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, y que se les encomienden por autoridad competente.

11.- GUANAJUATO.- LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS, Ley publicada en el Periódico Oficial, el 4 de diciembre de 1992.

ARTÍCULO 3. Se considera trabajador, para la aplicación de esta ley, a toda persona que presta sus servicios intelectuales, físicos, o de ambos géneros, a las dependencias mencionadas mediante designación legal, en virtud de nombramiento.

Capítulo Segundo

Jornada de Trabajo y Días de Descanso

ARTÍCULO 16. Para los efectos de esta ley la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la dependencia para prestar su trabajo.

ARTÍCULO 17. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno, el comprendido entre las veinte y la seis horas del día siguiente.

ARTÍCULO 18. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTÍCULO 19. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTÍCULO 20. Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues, en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 21. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

ARTÍCULO 22. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador, por lo menos, de un día de descanso con goce del salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a una prima dominical de por lo menos el veinticinco por ciento, sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

12.- GUERRERO.- LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248. Ley publicada en el Periódico Oficial, el viernes 6 de enero de 1989.

ARTÍCULO 3.- Se considera trabajador al servicio del Estado, para la aplicación de esta Ley, a toda persona que preste sus servicios intelectuales, físicos, o de ambos géneros, a las dependencias mencionadas mediante designación legal, en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya o nóminas de pago de los trabajadores temporales.

CAPITULO SEGUNDO. DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DIAS DE DESCANSO.

ARTÍCULO 17.- Para los efectos de esta Ley, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la dependencia para la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 18.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno, el comprendido entre las veinte y las seis horas del día siguiente.

ARTÍCULO 19.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTÍCULO 20.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTÍCULO 21.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues, en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTICULO 22.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

ARTICULO 23.- Por cada cinco días de trabajo, disfrutará de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro.

13.- HIDALGO.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPALES, ASI COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, PARA EL ESTADO DE HIDALGO. *ÚLTIMA REFORMA PÚBLICADA EN EL PERIÓDICO OFICIAL: 7 DE JUNIO DE 2004 Ley publicada en el Periódico Oficial, el jueves 31 de diciembre de 1987.*

ARTÍCULO 7o.-Los trabajadores presentarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello, o bien por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.-Se considera trabajo diurno al comprendido entre las seis y las veinte horas y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 13.-La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 14.-Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 15.-Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 16.-Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 17.-Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

ARTÍCULO 18.-Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial.

ARTÍCULO.-Durante las horas de la jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren

compatibles con sus aptitudes, edad, condición de salud y cuando así lo disponga el titular.

14.- JALISCO.- LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, Publicada en el Periódico Oficial El Estado de Jalisco, el sábado 7 de abril de 1984.

ARTÍCULO. 2. Servidor Público es toda persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual con las condiciones establecidas como mínimas por la Ley, a las Entidades Públicas a que se refiere el Artículo anterior, en virtud del nombramiento expedido, o por su inclusión en la nómina del pago de sueldos.

Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad Pública que lo recibe.

TITULO SEGUNDO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
CAPITULO I
DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 27. Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el Servidor Público está a disposición de la Entidad Pública para prestar sus servicios.

ARTÍCULO. 28. La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se reputará jornada nocturna.

ARTÍCULO 29. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna, y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO. 30. La jornada de trabajo podrá ser repartida entre los días laborales del mes, siempre y cuando no exceda los máximos legales.

ARTÍCULO. 31. Cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, la jornada máxima podrá ser reducida, teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal, sin sufrir quebranto a su salud.

ARTÍCULO. 32. Durante la jornada continua de trabajo, si ésta fuere de ocho horas, se concederá al Servidor Público un descanso de media hora, por concepto de tiempo para la toma de alimentos. Si la jornada fuera menor del horario indicado, se concederá un descanso proporcional al mismo.

ARTÍCULO. 33. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.

ARTÍCULO. 34. Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere el Artículo anterior, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinarias.

ARTÍCULO. 35. Cuando así lo disponga la Entidad Pública, los servidores tendrán el deber de desarrollar las actividades cívicas, culturales y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud.

CAPITULO II DE LOS DÍAS DE DESCANSO

ARTÍCULO. 36. Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el Servidor Público de, dos días de descanso, con goce de sueldo íntegro.

ARTÍCULO. 37. En los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán los días en que los servidores públicos disfrutarán de los días de descanso semanal, de acuerdo a los roles de actividades que se establezcan por las Dependencias o las Entidades Públicas.

ARTÍCULO. 38. Serán considerados como días de descanso obligatorio, los que señala el Calendario Oficial.

ARTÍCULO. 39. Los servidores públicos, que por necesidad del servicio, laboren en su día de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo, percibirán un 200% del mismo, por el servicio prestado, sin que tal evento pueda repetirse en más de dos ocasiones en treinta días naturales.

15.- ESTADO DE MÉXICO.- LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS.

ARTÍCULO 4.- Para efectos de esta ley se entiende:

I. Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;

II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario;

III. Por institución pública, cada uno de los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos y los tribunales administrativos, así como los organismos auxiliares de carácter estatal y municipal;

IV. Por dependencia, la unidad administrativa prevista en los ordenamientos legales respectivos que, estando subordinada jerárquicamente a una institución pública, tenga un sistema propio de administración interna; y

V. Por Tribunal, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Para los efectos de esta ley no se considerarán servidores públicos a las personas sujetas a un contrato civil o mercantil.

CAPÍTULO IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS

ARTÍCULO 59.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el servidor público está a disposición de la institución pública para prestar sus servicios. El horario de trabajo será determinado conforme a las necesidades del servicio de la institución pública o dependencia, de acuerdo a lo estipulado en las condiciones generales de trabajo, sin que exceda los máximos legales.

ARTÍCULO 60.- La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;

II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y

III. Mixta, la que comprenda períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 61.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 62.- Por cada seis días de trabajo el servidor público disfrutará de uno de descanso con goce de sueldo íntegro.

Cuando proceda, se podrán distribuir las horas de trabajo, a fin de permitir a los servidores públicos el descanso del sábado o cualquier modalidad equivalente.

ARTÍCULO 63.- El servidor público tendrá derecho a un descanso de media hora cuando trabaje horario continuo de más de siete horas y cuando menos de una hora, en horario discontinuo.

Cuando el servidor público no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante la hora de descanso o de comidas, el tiempo correspondiente le será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 64.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de trabajo establecidas, éstas serán consideradas como extraordinarias y no deberán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, con excepción de lo señalado en la fracción I del artículo 57 de esta ley.

Las horas de trabajo extraordinarias se retribuirán con un cien por ciento más del sueldo que corresponda a las ordinarias, cuando no excedan de nueve. Las excedentes de nueve horas, se pagarán al doscientos por ciento más del sueldo que corresponda a las horas normales de su jornada.

16.- MICHOACÁN.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS, Ley publicada en la Sección Segunda del Periódico Oficial, el lunes 8 de agosto de 1983.

ARTÍCULO 3o. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos (sic).

CAPITULO III DE LAS HORAS DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

ARTICULO 16. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTICULO 17. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTICULO 18. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTICULO 19. Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTICULO 20. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTICULO 21. Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro.

ARTICULO 22. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos meses después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTICULO 23. Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial.

17.- MORELOS.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS, Ley publicada en el Periódico Oficial el 6 de septiembre de 2000. Última reforma publicada en el Periódico Oficial: 6 de abril de 2005.

ARTÍCULO 2. El trabajador al servicio del Estado es la persona física que presta un servicio en forma permanente o transitoria, en virtud de nombramiento expedido a su favor por alguno de los poderes del Estado, por un municipio, o por una entidad paraestatal o paramunicipal. Tienen ese mismo carácter quienes laboran sujetos a lista de raya o figuran en las nóminas de las anteriores instituciones.

TITULO III
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES
CAPITULO ÚNICO

ARTÍCULO 25. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Gobierno o municipios del estado de Morelos para prestar su trabajo.

ARTÍCULO 26. Los poderes del Estado, municipios y entidades públicas, conjuntamente con el sindicato de burócratas correspondiente, fijarán la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales, estableciendo los horarios que más convengan de acuerdo a la naturaleza del servicio y con sujeción a lo dispuesto por la presente ley.

ARTÍCULO 27. La duración máxima de la jornada de trabajo diurna no podrá exceder de ocho horas. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veintiún horas.

ARTÍCULO 28. La jornada máxima de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintiún y las seis horas.

ARTÍCULO 29. Jornada mixta es la que comprende períodos de trabajo diurno y nocturno, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues si excede se considerará como trabajo nocturno. La jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media.

ARTÍCULO 30. Cuando por circunstancias especiales se aumenten las horas de jornada máxima, este trabajo se considerará como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana. Estas horas de jornada extraordinaria se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 31. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período vacacional.

18.- NAYARIT.- ESTATUTO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE CARÁCTER ESTATAL.

ARTÍCULO 2.- Trabajador al Servicio del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; así como a los Municipios del Estado de Nayarit e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

CAPÍTULO II

DE LAS HORAS DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 22.- Para los efectos de la presente Ley, se considera trabajo diurno, el comprendido entre las seis y las veinte horas; y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 23.- La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno, sea menor de tres horas y media pues en caso contrario, se computará como jornada nocturna; la duración máxima de la jornada mixta, será de cuatro horas y media para oficinistas y seis horas y media para trabajadores manuales.

ARTÍCULO 24.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo, no podrá exceder de seis horas para oficinistas y de ocho horas para los trabajadores manuales, la que se realizará de lunes a viernes.

ARTÍCULO 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebrantos en su salud.

ARTÍCULO 26.- Cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada estipulada, ésta será considerada como extraordinaria y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 27.- Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

ARTÍCULO 28.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga a la entidad a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada estipulada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

ARTÍCULO 30.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 31.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que los dos días de descanso en la semana, sean el sábado y domingo.

Los trabajadores que presten sus servicios ordinariamente el sábado y domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por los menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

ARTÍCULO 32.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTÍCULO 33.- Serán días de descanso obligatorio; el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo 13 y 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y los demás que concede el Ejecutivo.

ARTÍCULO 34.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso. Si se quebranta esta disposición, las entidades públicas pagarán al trabajador independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

19.- NUEVO LEÓN.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEON, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL PERIODICO OFICIAL: 13 DE JUNIO DE 2007. Ley publicada en el Periódico Oficial, el sábado 26 de junio de 1948.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por trabajador a toda persona física que preste un servicio de manera permanente o transitoria, material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido, o por figurar en Lista de Raya, mediante sueldo o salario, a cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o a los Ayuntamientos en los Municipios

CAPITULO SEGUNDO DE LAS HORAS DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES

ARTÍCULO. 16.- La duración de la jornada normal de trabajo será la acostumbrada, que en ningún caso podrá exceder de ocho horas.

ARTÍCULO 17.- Para los efectos de esta Ley, se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno, el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 18.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá o ampliará tomando en cuenta el número de horas que un individuo normal puede trabajar sin sufrir quebranto en su salud, en la inteligencia de que cuando se amplíe dicha jornada se considerará el excedente, tiempo extraordinario. Art. 19o.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTÍCULO. 20.-Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna.

ARTÍCULO. 21.- La duración de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 22.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias, ni de cinco días consecutivos, con excepción de los casos en que la naturaleza del trabajo así lo exija.

ARTÍCULO. 23.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador cuando menos de un día de descanso, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO. 24.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otras dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por jornada normal de trabajo de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

ARTÍCULO 25.- Serán días de descanso obligatorio los que como tales señala el calendario oficial.

20. OAXACA.-LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Aplica la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

21.- PUEBLA.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

ARTÍCULO 2.- Trabajador al servicio del Estado, es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros mediante la percepción de un sueldo y en virtud de nombramiento a su favor legalmente expedido o por efecto de su inclusión en lista de raya.

CAPITULO SEGUNDO

De las horas de trabajo y los descansos legales.

ARTICULO 20.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTICULO 21.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

ARTICULO 22.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

ARTICULO 23.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTICULO 24.- Cuando por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de trabajo, éstas serán consideradas como extraordinarias y nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTICULO 25.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso.

ARTICULO 26.- Las mujeres embarazadas, disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el alumbramiento y de un mes y medio después del mismo, con goce de sueldo íntegro en ambos casos. Durante la lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios al día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, previos dictámenes médicos oficiales.

22.- QUERÉTARO.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS

ARTICULO 2.- Trabajador es toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión y oficio, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el Servidor Público facultado legalmente para hacerlo, o por el

hecho de figurar en las nóminas o listas de raya de los trabajadores de base o eventuales.

CAPITULO II DE LAS HORAS DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES

ARTICULO 21.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios en alguna de las dependencias a que se refiere esta Ley.

ARTICULO 22.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete y la mixta de siete horas y media. Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las horas de trabajo estipuladas, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

ARTICULO 23.- Se considera jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 19:00 horas, la nocturna entre las 19:00 y las 6:00 horas del día siguiente, se considera jornada mixta la que comprende períodos diurnos y nocturnos, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

ARTICULO 24.- En las jornadas continuas de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de treinta minutos, mismos que se descontarán al final de la jornada. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por este capítulo.

ARTICULO 25.- La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará al trabajador con un 200% más de salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 26.- Por cada cinco días de trabajo, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo por regla general sábados y domingos.

ARTICULO 27.- Cuando fuere necesario que los trabajadores presten sus servicios en sábado y domingo o ambos días tendrán derecho al pago de una prima adicional del 25% por lo menos, en base al salario correspondiente, además de tomar su descanso en la semana próxima inmediata.

23.- QUINTANA ROO.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL, DE LOS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, *Publicada en el Periódico Oficial el 11 de Marzo del 2008.*

Artículo 3º - Para los efectos de esta Ley, deberá entenderse:

Por trabajador, a la persona física que presta a los poderes, a los Ayuntamientos o a los organismos descentralizados un trabajo personal, físico, intelectual, o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores, y

II. Por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio

CAPITULO IV
De la Jornada de Trabajo y los Periodos de Descanso

Artículo 22.- Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de quien le haya contratado para prestar su trabajo.

Artículo 23.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y seis horas.

Artículo 24.- Jornada mixta, es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

Artículo 25.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 26.- La duración máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 27.- La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 28.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal, sin quebranto de su salud.

Artículo 29.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima estipulada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Artículo 30.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Artículo 31.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo permitido en este capítulo.

Artículo 32.- Por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador según las modalidades y necesidades de los servicios que presten, de dos días de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro, debiendo procurarse que corresponda al sábado y domingo.

24.- SAN LUIS POTOSÍ.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI, Fecha de Publicación: 08 de enero de 1996,

ARTICULO 7o.- Para efectos de la presente ley, se entiende por trabajador toda persona física que presta un servicio personal subordinado a las instituciones públicas a que se refiere el artículo 1o. de la misma, en virtud de nombramiento expedido por funcionario competente.

CAPITULO II
DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 26.- Por jornada de trabajo se entiende, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la institución pública de gobierno para prestar sus servicios.

ARTICULO 27.- La jornada semanal acumulada será hasta de treinta y cinco horas, que podrá comprender siete horas diarias en la jornada diurna; seis horas en la nocturna y seis y media horas en la mixta siempre que el período nocturno abarque menos de dos horas y media, pues si excede, se considerará jornada nocturna.

ARTICULO 28.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima de trabajo, éstas serán consideradas como tiempo extraordinario, las que no podrán exceder de tres horas al día, ni de tres veces consecutivas.

El tiempo extraordinario de trabajo, se pagará con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria. Siempre y cuando exista la anuencia del trabajador para la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga a las instituciones públicas a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo.

ARTICULO 29.- En casos de siniestro o catástrofe, que pongan en peligro la vida o la continuidad de los servicios en los centros de trabajo, la jornada podrá prolongarse por el tiempo que sea necesario para restablecer las condiciones de seguridad y no causará retribución mayor que la establecida para las horas de tiempo ordinario.

25.- SINALOA.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA. Última reforma publicada en el periódico oficial: 4 de febrero de 2009. ley publicada en el periódico oficial del estado de Sinaloa, el viernes 4 de abril de 1986.

ARTÍCULO 3o.- Trabajador es la persona física que presta a las entidades públicas un trabajo personal subordinado en virtud del nombramiento que le fuere expedido en los términos de esta ley.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

CAPITULO III JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la entidad pública para prestar su servicio.

ARTÍCULO 20.- La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las diecinueve horas; nocturna, entre las diecinueve y la seis horas y mixta, que es la que abarca períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de dos horas y media, pues si comprende éste o un mayor lapso, se reputará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 21.- La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna; de seis horas la nocturna y de seis horas y media la mixta.

ARTÍCULO 22.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima establecida, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

ARTÍCULO 23.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 24.- En las horas de la jornada de trabajo los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas, culturales, deportivas y sociales que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

CAPITULO IV DIAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 25.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. Las entidades públicas acordarán con sus trabajadores o el Sindicato los días de descanso semanales que disfrutarán.

26.- SONORA.- LEY DEL SERVICIO CIVIL, número 40, el congreso del estado libre y soberano de sonora, en nombre del pueblo, decreta

ARTÍCULO 3o.- Trabajador del servicio civil de la entidad pública correspondiente, es toda persona que preste sus servicios mediante designación legal y siempre que sus retribuciones estén consignadas en los presupuestos respectivos o se paguen con cargo a alguna de sus partidas.

CAPITULO II DE LAS HORAS DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES

ARTÍCULO 19.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas; el estante será nocturno.

ARTÍCULO 20.- La jornada diaria máxima será de ocho horas para trabajo diurno y siete para el nocturno.

ARTÍCULO 21.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 22.- Es jornada mixta la que comprende período de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 23.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 24.- La jornada diaria de trabajo podrá prestarse en una o dos sesiones y dentro de los horarios que señalen los titulares de las entidades públicas o de sus dependencias. Los trabajadores no podrán negarse a prestar servicios fuera de los horarios señalados normalmente para la entidad pública o sus dependencias, ni fuera de los lugares de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan. En cualquiera de los casos señalados, la prestación de los servicios no podrá exceder de la jornada máxima ordinaria, o de la extraordinaria, en su caso.

ARTÍCULO 25.- Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 26.- Las mujeres disfrutarán, con goce de salario íntegro, de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos meses después del mismo. Durante la lactancia podrá tener dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

CAPITULO II DE LAS HORAS DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES

ARTÍCULO 19.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas; el restante será nocturno.

ARTÍCULO 20.- La jornada diaria máxima será de ocho horas para trabajo diurno y siete para el nocturno.

ARTÍCULO 21.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 22.- Es jornada mixta la que comprende período de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ARTÍCULO 23.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

ARTÍCULO 24.- La jornada diaria de trabajo podrá prestarse en una o dos sesiones y dentro de los horarios que señalen los titulares de las entidades públicas o de sus dependencias. Los trabajadores no podrán negarse a prestar servicios fuera de los horarios señalados normalmente para la entidad pública o sus dependencias, ni fuera de los lugares de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan. En cualquiera de los casos señalados, la prestación de los servicios no podrá exceder de la jornada máxima ordinaria, o de la extraordinaria, en su caso.

ARTÍCULO 25.- Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

27.- TABASCO.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO.

ARTÍCULO 2.- Trabajador es toda persona física que presta un trabajo personal subordinado, físico o intelectual; a una entidad pública.

CAPITULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 25.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad Pública para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 26.- Las jornadas de trabajo pueden ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, la comprendida entre las veinte horas y las seis horas; y mixta, la que comprenda períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media; si excede se le considerará nocturna.

ARTÍCULO 27.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 28.- Cuando por circunstancias especiales se deba aumentar las horas de la jornada máxima, el tiempo excedente será extraordinario; pero no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

ARTÍCULO 29.- Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere el Artículo anterior, se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinarias.

28.- TAMAULIPAS.- LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS,- Fecha de publicación Periódico Oficial Anexo al número 147 de fecha 06 de diciembre del 2001.

ARTÍCULO 2º.- Se entiende por trabajador a toda persona física que preste sus servicios de manera permanente o transitoria, material o intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o contrato celebrado, bajo la dependencia técnica o administrativa del Gobierno del Estado de Tamaulipas

CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 14.- La duración de la jornada de trabajo será la que se fije en la ley atendiendo a las necesidades y funciones de la dependencia de que se trate y en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanalmente, a excepción del personal de base sindical que su jornada laboral en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta horas semanalmente.

ARTÍCULO 15.- Se considera trabajo diurno el comprendido de las seis a las veinte horas; el nocturno comprendido de las veinte a las seis horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas y la mixta de siete horas y media, entendiéndose por esta última la que comprende cuatro horas de la jornada diurna y tres y media de la nocturna.

ARTÍCULO 16.- Cuando por circunstancias especiales deban prolongarse las horas de la jornada, éste trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas durante una semana, con excepción de los casos que por naturaleza del trabajo así lo exija; y no podrá obligarse al trabajador a laborarlo sin que exista previa orden por escrito, que deberá expedir el jefe inmediato para los efectos legales correspondientes.

ARTÍCULO 17.- Durante las horas de la jornada los trabajadores desarrollaran las actividades cívicas o deportivas que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así sea dispuesto con motivo de un acto en cuya celebración intervenga el Gobierno del Estado.

29.- TLAXCALA.- LEY LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TLAXCALA Y SUS MUNICIPIOS, Número 180, Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 31 de diciembre del 2007.

CAPÍTULO SEGUNDO JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el servidor público, está a disposición de los poderes públicos, municipios o ayuntamientos, para la realización de las labores contratadas, y la misma podrá ser, diurna, nocturna o mixta.

ARTÍCULO 15. La duración de la jornada diurna será de siete horas, la nocturna de seis horas y la mixta de seis horas con treinta minutos.

ARTÍCULO 16. Será considerada jornada diurna; la comprendida entre las seis y las veintiuna horas. Nocturna, la comprendida entre las veintiuna horas a las seis horas.

Jornada mixta, aquella que comprenda periodos de ambas jornadas, siempre y cuando no exceda el periodo nocturno de tres horas y media, si comprende más se tomará como jornada nocturna.

ARTÍCULO 17. Cuando haya necesidad de desempeñar trabajos urgentes o por necesidades del servicio, y deban prolongarse las jornadas de trabajo, los servidores públicos, están obligados a prestar sus servicios y será considerado tiempo extraordinario, previa autorización por escrito de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 18. La jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y la misma se pagará con un cien por ciento del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada extraordinaria.

Solo se considera jornada extraordinaria, la que se ordene por escrito por parte del jefe inmediato.

ARTÍCULO 19. Por cada cinco días de trabajo, el servidor público disfrutará de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Cuando el mismo tenga una falta de asistencia se disminuirá proporcionalmente el pago de los días de descanso semanal.

ARTÍCULO 20. Se considerarán días de descanso obligatorio, con sueldo íntegro: el primero de enero; el quince de enero de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Local; el primer lunes de febrero en conmemoración al cinco de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración al veintuno de marzo; primero de mayo; siete de mayo (que se instituye como el día del burócrata); el dieciséis de septiembre; uno, dos y veinte de noviembre; el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal; el veinticinco de diciembre, y los que determinen las leyes electorales federales y locales, para el caso emitir el sufragio.

ARTÍCULO 21. Los servidores públicos que laboren eventualmente por cualquier motivo los días sábados y domingos de cada semana, con descaso de otros días de la misma, tendrán el derecho al pago de una prima del veinticinco por ciento del sueldo de los días ordinarios de trabajo, únicamente por lo que hace a sábados y domingos.

ARTÍCULO 22. Las servidoras públicas, en estado de gravidez, disfrutarán de licencia con goce de sueldo íntegro, de la forma siguiente: treinta días antes de la fecha probable del parto y sesenta días después de este, en total noventa días, previa certificación médica de la Institución de Seguridad Social correspondiente. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora

cada uno para amamantar a sus hijos, dicho periodo no podrá exceder de seis meses, contados después de que la servidora pública se reintegre a su empleo.

30.- VERACRUZ.- LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ.

ARTÍCULO 4.- Para efectos de esta ley se entiende:

I. Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;

II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario;

Para los efectos de esta ley no se considerarán servidores públicos a las personas sujetas a un contrato civil o mercantil.

ARTÍCULO 33.- Los trabajadores podrán ser designados en plazas de puestos específicos o bajo el sistema de horas clase-semana-mes; en ambos casos el nombramiento podrá ser por tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 54.- Cada institución pública o, en su caso, dependencia, en razón de la naturaleza de sus funciones, fijará las condiciones generales de trabajo aplicables a sus servidores públicos, de común acuerdo, con el sindicato, en caso de existir esta representación, las que tendrán una duración de tres años y podrán ratificarse o modificarse a su término.

ARTÍCULO 56.- Las condiciones generales de trabajo, establecerán como mínimo:

- I. Duración de la jornada de trabajo;
- II. Intensidad y calidad del trabajo;

31.- YUCATÁN.- LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATAN, REFORMA: D.O.E. decreto Núm. 316 (29/junio/90)

ARTÍCULO 3.- Trabajador al Servicio del Estado es para los efectos de esta Ley, toda persona que preste en la administración Pública un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales

CAPITULO II DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 22.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está obligado a prestar sus servicios de conformidad con lo establecido al respecto por esta Ley.

ARTÍCULO 23.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTÍCULO 24.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurna será de siete horas.

ARTÍCULO 25.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas.

ARTÍCULO 26.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La jornada mixta será de una duración máxima de seis horas y media.

ARTÍCULO 27.- Cuando la naturaleza de trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 28.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas y se pagarán como horas extras.

ARTÍCULO 29.- En ningún caso los trabajadores al servicio del Estado percibirán, por la jornada máxima de trabajo establecida en esta Ley, un salario inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general.

ARTÍCULO 30.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del sueldo asignado para las horas de jornada máxima, salvo cuando se trate de retraso imputable al trabajador, de acuerdo con los reglamentos interiores de trabajo.

ARTÍCULO 31.- Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso continuo cuando menos, de preferencia sábados y domingos, con goce de salario íntegro.

ARTÍCULO 32.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

ARTÍCULO 33.- Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial.

32 – ZACATECAS.- LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS,
Última Reforma Decreto No 366 de fecha 19 de diciembre de 2009.

ARTÍCULO 3.- Las y los trabajadores son todo servidor público que preste un trabajo personal subordinado, físico o intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las nominas de salarios de las y los trabajadores temporales.

ARTÍCULO 38.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la o el trabajador está a disposición de la entidad pública para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 39.- La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y seis horas; y mixta, que es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considera jornada nocturna.

ARTÍCULO 40.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete la nocturna; y siete horas y media la mixta.

ARTÍCULO 41.- Cuando la naturaleza del servicio así lo exija, la jornada, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar una persona sin sufrir quebranto en su salud.

ARTÍCULO 42.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento del salario que corresponde a las horas de la jornada.

ARTÍCULO 43.- Las y los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana será facultativo para la o el trabajador y obliga a la entidad pública apagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

ARTÍCULO 44.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá a la o a el trabajador un descanso de media hora, en el lugar adecuado que dispongan las Condiciones Generales de Trabajo, sin que se afecte la atención al servicio.

ARTÍCULO 45.- En los casos de siniestro o riesgo para las o los servidores públicos o la seguridad de las instalaciones, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para restablecer las condiciones de seguridad. La o el trabajador podrá auxiliar en las labores correspondientes.

ARTÍCULO 46.- La jornada de trabajo de las y los menores de dieciséis años no podrán exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán una hora de reposo por lo menos.

CAPÍTULO III DIAS DE DESCANSO

ARTÍCULO 47.- Por cada cinco días de servicio disfrutará de la o el trabajador de dos días de descanso con pago de salario integró. Se procurará que los días de descanso semanal sean el sábado y el domingo.

En los trabajos que se requiera una jornada continua, se fijará los días en que las o los trabajadores disfrutarán el descanso semanal, de acuerdo a los roles de actividades que se establezcan por la o el titular de la entidad pública, escuchando la opinión del sindicato.

De la comparación exhaustiva, artículo por artículo, de los derechos contenidos en las Leyes Locales reglamentarias antes citadas, puede darse cuenta de que, de una manera global, consideran con duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas, si es diurna, siete horas si es nocturna, y de siete horas y media si es mixta, exceptuando al Estado de Chihuahua, que dispone la duración de la jornada de trabajo normal de seis horas para personal de oficina y de siete horas para el de el

personal de servicio. Asimismo, en los Estados como San Luis Potosí, Tlaxcala y Yucatán consideran en sus normas la duración de la jornada diurna de siete horas, la nocturna de seis horas y la mixta de seis horas y media, y por último en el Estado de Veracruz, señala que cada institución pública o, en su caso, dependencia, en razón de la naturaleza de sus funciones, fijará las condiciones generales de trabajo aplicables a sus servidores públicos, de común acuerdo, con el sindicato, en caso de existir esta representación, las que tendrán una duración de tres años y podrán ratificarse o modificarse a su término.

Como se puede observar, existe diferencias en la aplicación de la duración de la jornada de trabajo, esto se debe a las relaciones entre los municipios, así como las entidades federativas y sus respectivos trabajadores se rigen por las Leyes que expidan la legislaturas estatales, con base en lo dispuesto en los artículos 115, fracción VIII, párrafo segundo y artículo 116, fracción V, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Carta Magna.

3.4 Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vigentes en México.

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles (parte XIII) y desde 1919, superando la segunda guerra mundial y la desaparición de la Sociedad de las Naciones ha tenido una vida interrumpida, aunque no exenta de tensiones y conflictos. Durante la segunda guerra mundial tuvo que trasladarse a Canadá hasta que fue confirmada y renovada su función en la Declaración de Filadelfia de 1944. En 1945 la Organización de las Naciones Unidas la integró como un Organismo especializado. Desde ese momento especialmente se empeña en el perfeccionamiento del Derecho Internacional del Trabajo y en la asistencia y cooperación técnica. Por esos años se reintegraron a la OIT la Unión Soviética y los Estados comunistas de la Europa oriental. En 1971 La República popular China fue admitida a la ONU, pero se opuso a incorporarse a la OIT, no obstante que se había decretado la expulsión de Taiwán. En 1969 la OIT recibió el premio Nóbel de la Paz. Ocho años después, en 1977 sufrió otra crisis con el retiro de los Estados Unidos.

Si bien, siempre ha sido trascendente conocer los tratados internacionales firmados y ratificados por México, nunca lo había sido tanto, debido a la tesis de jurisprudencia establecida por el Poder Judicial sobre el nivel jerárquico, criterio que no se comparte, pero por su obligatoriedad en los órganos jurisdiccionales es importante conocer:¹²⁷

3.4.1. Tratados Internacionales, se ubican jerárquicamente por encima de la Leyes y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes" constitucionales" y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado a presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratado, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la república y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia. Independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local y en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están

¹²⁷ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 27-28.

expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entiende reservadas a los Estados.” No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92 publicada en la Gaceta del *Semanario Judicial* de la Federación, número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES TIENEN LA MISMA JERAQUÍA NORMATIVA”, sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso al derecho federal.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: *Semanario Judicial* de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, noviembre de 1999

Tesis: P. LXXVII/99

Página: 46

De tal suerte los Estados Unidos Mexicanos, han firmado y ratificado diversos tratados internacionales, dentro de los que destacan, el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, y otros de suma importancia, mismos que a continuación se detallan:

En el convenio 30 de la OIT¹²⁸ relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, expedido el 10 de junio de 1930 por la Conferencia General de la OIT, en su decimacuarta reunión, en el artículo 2º señala que por horas de trabajo debe entenderse: “*el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador*”. Esta idea ha sido adoptada comúnmente por la mayoría de las legislaciones en los diversos países, tal es el caso de la legislación laboral mexicana, quién la define en el artículo 58 como el “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Esta idea también puede entenderse que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario.

La esencia del derecho del trabajo, desde su aparición hasta ahora, tiene un modelo definido, cuyo objeto de regulación es “el trabajo personal, voluntario,

¹²⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. OP. Cit., P. 424.

dependiente y por cuenta ajena., la ejecución del trabajo convenido constituye “la obligación principal del trabajador.”

En el convenio 175 de la OIT se da en virtud de la actualidad los desequilibrios crecientes que impactan en la contratación y en el empleo por las modificaciones en las estructuras y la organización del trabajo, derivado de mundialización de la economía, la cual busca mano de obra en donde cueste menos, no hay que olvidar que los capitales también viajan, otra es, el impacto de las nuevas tecnologías sobre las formas de organizar el trabajo, para precipitar acontecimientos que transforman el escenario laboral e inaugurar un modelo mucho más flexible de los procesos productivos, que apresuran la marcha de los cambios en los diversos ámbitos de la vida social. Es preocupante el desplazamiento del trabajo humano, la reducción de jornadas y la mutilación de la contratación colectiva.¹²⁹

La inclusión a las nuevas modalidades de contratación, elevaron el rango de Convenio Internacional de OIT, jornadas segmentadas debido a la necesidad o imperativo mundial por recuperar el empleo. Los trabajos a tiempo parcial inferiores a la que comúnmente desempeñan quienes ocupan puestos de mayor estabilidad laboral, gozan de derechos de sindicación, negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo. Pero es evidente que la falta de permanencia por mayor tiempo en el empleo, los imposibilita para adquirir derechos que sólo se generan por el tiempo de antigüedad.

Por tales circunstancias, la Conferencia Internacional de la OIT adoptó el Convenio 175, con fecha 24 de junio de 1994, cuya finalidad consistió en establecer la figura del trabajo parcial, dicha expresión designa a “ todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo (artículo 1, inciso a) del Convenio 175.

En la actualidad existe la urgente e inaplazable necesidad de crear nuevos empleos y reactivar el crecimiento económico, para erradicar la epidemia creciente del

¹²⁹ Ibid., P. 431-432.

desempleo y la precariedad en la contratación. Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, que lo releve como factor de producción y de lucro empresarial o, como diría René Laperrière, “éste no surge como un lujo de países ricos, sino para mejorar y garantizar condiciones más justas, que reparten recursos y riquezas creadas por el trabajo.”¹³⁰

3.4.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

Mucho puede decirse sobre la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el cimiento de las normas internacionales de derechos humanos, la primera declaración universal sobre los principios básicos de los derechos humanos inalienables, y una norma común de comportamiento para todos los pueblos y todas las naciones. Cuando se acerca el 60º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, es oportuno destacar la pertinencia actual del documento, su universalidad, y su relación con todo lo que somos. Hoy la Declaración Universal de Derechos Humanos es más pertinente que nunca.

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue el primer instrumento que estableció los valores de los derechos inherentes que a todos concierne y sobre todo a la comunidad internacional en su totalidad. Redactada por representantes de todas las regiones y las tradiciones jurídicas, la Declaración Universal ha resistido la prueba del tiempo y los ataques basados en el “relativismo”. La Declaración y sus valores básicos, incluidos la no discriminación, la igualdad, la equidad y la universalidad, se aplican a todas las personas, en todos los lugares y en todo momento. La Declaración Universal de Derechos Humanos nos pertenece a todos.

En un mundo amenazado por las divisiones raciales, étnicas, económicas y religiosas, tenemos que defender y proclamar, más que nunca, los principios universales de justicia, equidad e igualdad que pueblos de todas las latitudes consideran tan importantes y que fueron consagrados primeramente en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

¹³⁰ LAPERRIERE, RENE. Droits du travail et comerce international, Departement des sciences juridiques , UQAM, les Éditions Yvon Blais , 1995, P. 122.

Los derechos humanos no son únicamente valores universales que trascienden las culturas y las tradiciones, sino que son valores de una quintaesencia local y compromisos contraídos a escala nacional en órganos internacionales y constituciones y leyes nacionales.

La Declaración representa un contrato entre los gobiernos y sus pueblos, quienes tienen derecho a exigir que ese contrato se respete. No todos los gobiernos han pasado a ser partes en todos los tratados de derechos humanos. Sin embargo, todos los países han aceptado la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Declaración sigue afirmando la integridad y el valor humanos inherentes a todas las personas del mundo, sin distinción de ningún tipo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos nos protege a todos, y también consagra una gama de derechos humanos. Los redactores de la Declaración Universal vieron un futuro de seres humanos libres del temor y de la miseria. Colocaron todos los derechos humanos en un pie de igualdad y confirmaron que los derechos humanos son esenciales todos para vivir una vida con dignidad.

La visión de los redactores de la Declaración Universal de Derechos Humanos ha inspirado a muchos defensores de los derechos humanos que han luchado en los últimos seis decenios para convertir esa visión en realidad. El impresionante edificio de derechos humanos internacionales que hizo posible la Declaración Universal de Derechos Humanos debe ser motivo de celebración. Pero aún no beneficia a toda la humanidad de igual manera.

La lucha dista mucho de haber concluido. Tenemos que reclamar la Declaración Universal de Derechos Humanos, apropiármola, pues tiene que ver tanto con nuestros derechos como con nuestras responsabilidades. Si bien es cierto que tenemos derecho a nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás y contribuir a lograr que los derechos humanos universales para todos lleguen a ser una realidad. En nuestros esfuerzos reside el poder de la Declaración Universal de Derechos Humanos: se trata de un documento vivo que seguirá inspirando a generaciones futuras.

3.5 El Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte.

El 1º de enero de 1994, a la par de la entrada en vigor del Tratado Libre de Comercio de América del Norte, inició su vigencia el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte el cual principalmente estableció: ¹³¹

Cada una de las partes promoverá la observancia de su Legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

Cada una de las partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la parte.

Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno, en un asunto en particular, tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la parte. La legislación de cada una de las partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos; en su legislación laboral, incluyendo lo relativo a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y en los convenios colectivos.

Cada una de las partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, lo que además implica que

¹³¹ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 29-30.

los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

Cada una de las partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.

Cada una de las partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo tengan acceso para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o cláusulas de emergencia de los lugares de trabajo.

3.6. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativa de los Servidores Públicos.

La actual Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos tiene como antecedente inmediato la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, creada por iniciativa del régimen de gobierno del licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, acorde con su lema de campaña y de ejercicio de gobierno, “la renovación moral”, la cual sigue vigente en lo relativo al juicio político y la declaración de procedencia (antiguo juicio de desafuero) así como para los procedimientos administrativos disciplinarios de responsabilidades que se instruyen actualmente a servidores públicos del Distrito Federal.

Dicha Ley Federal de Responsabilidades, como iniciativa del Ejecutivo de la Unión del 2 de diciembre de 1982, fue dictaminada, discutida y aprobada en el Senado de la República (Cámara de origen), y en la Cámara de Diputados (Cámara Revisora), por mayoría, con un total de 58 votos, en la primera, y 265 votos por 75 en contra, en la segunda. El 31 de diciembre de 1982 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor el 1° de enero del año siguiente.

La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos vino a sustituir a la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estado, de fecha 27 de diciembre de 1979.

Con esta nueva Ley, el régimen de gobierno entrante buscaba renovar el marco jurídico de los servidores públicos a fin de combatir la corrupción e impunidad que había caracterizado a la anterior administración, y de restaurar la credibilidad en el Estado de Derecho.

Para el maestro Ignacio Burgoa, el funcionario público debe considerarse servidor público, es evidente que ésta ligado a los gobernados a través de dos principales nexos jurídicos: el que extraña la obligación de ajustar su actos a la Constitución y a la Ley, y el que consiste en realizarlos honestamente y con espíritu de servicio; los primeros están sujetos a los principios de legalidad lato sensu y estricto sensu; los segundos, al de responsabilidad. Y define a la responsabilidad administrativa como la situación que se origina en el hecho de que el funcionario público no cumpla sus obligaciones legales.¹³²

Cabe señalar que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas es reglamentaria del Título Cuarto “De las Responsabilidades de los Servidores Públicos” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El título Cuarto de la carta magna federal consta del artículo 108 al 114. Los artículos que se refieren al control administrativo son: el 108, 109, 113 y 114. Los artículos 110 y 114, párrafo primero, de la Ley fundamental regulan el juicio político y el 11 y 112 la declaración de procedencia. Por lo que en base a nuestro estudio únicamente nos aludiremos brevemente a los de control administrativo.¹³³

En ese sentido, nos referimos primero al artículo 108 que indica en su primer párrafo, establece quiénes deben ser reputados como servidores públicos, para el

¹³² Cfr. BURGOA, IGNACIO. Derecho Constitucional Mexicano. Octava Edición, Porrúa, México, 1991. P. 553-555.

¹³³ MÁRQUEZ GÓMEZ; Daniel. Procedimientos Administrativos, Porrúa, México, 1991, P.85-87.

efecto de responsabilizarlos por los actos u omisión violatorios del orden administrativo en que incurran en el desempeño de sus funciones. Así, se señala con este carácter a los representantes de elección popular; a los miembros del Poder Judicial federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto federal Electoral.

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

El Presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Las Constituciones de los Estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.

En el artículo 109 se alude a la responsabilidad en los que pueden incurrir los servidores públicos, a saber, la política, la penal y la administrativa. En la fracción III de esta norma se preceptúa que: se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Además establece la autonomía de los procedimientos para aplicar sanciones por las responsabilidades en que incurran los servidores públicos y señala como garantía para los infractores, en que no se les pueda imponer dos veces, por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza.

Artículo 109. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de

responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

I. Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho. No procede el juicio político por la mera expresión de ideas.

II. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal; y

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán autónomamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

Las leyes determinarán los casos y las circunstancias en los que se deba sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que durante el tiempo de su encargo, o por motivos del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten substancialmente su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan.

Cualquier ciudadano, bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncia ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión respecto de las conductas a las que se refiere el presente artículo.

El artículo 113 delinea el contenido de las Leyes sobre responsabilidades administrativas; dice que deben establecer las obligaciones de los servidores públicos, las sanciones por incumplimiento de las mismas, los procedimientos para aplicarlas y las autoridades competentes para hacerlo. Asienta que son aplicables como sanciones, además de las que señalan la Leyes: la destitución, suspensión, inhabilitación y sanciones pecuniarias sin exceder de tres tantos los beneficios obtenidos o el daño y perjuicio causado.

Artículo 113. Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas.

Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u

omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.

Par concluir con las normas constitucionales que se ocupan del control administrativo, el párrafo final del artículo 114 deja a la Ley establecer los plazos de prescripción con la salvedad de que, cuando los actos sean graves, no podrán ser inferiores a tres años.

Artículo 114. El Procedimiento de juicio político sólo podrá iniciarse durante el periodo en el que el servidor público desempeñe su cargo y dentro de un año después. Las sanciones correspondientes se aplicarán en un periodo no mayor de un año a partir de iniciado el procedimiento.

La responsabilidad por delitos cometidos durante el tiempo del encargo por cualquier servidor público, será exigible de acuerdo con los plazos de prescripción consignados en la Ley penal, que nunca serán inferiores a tres años. Los plazos de prescripción se interrumpen en tanto el servidor público desempeña alguno de los encargos a que hace referencia el artículo 111.

La ley señalará los casos de prescripción de la responsabilidad administrativa tomando en cuenta la naturaleza y consecuencia de los actos y omisiones a que hace referencia la fracción III del artículo 109. Cuando dichos actos u omisiones fuesen graves los plazos de prescripción no serán inferiores a tres años.

Si bien la legislación laboral burocrática no contempla la supletoriedad de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, es importante comentar que esta Ley debe aplicarse a cabalidad, lo que ocurrió en años con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.¹³⁴

Ello atento a que es común en la Administración Pública que algún funcionario, ya sea por su ignavia o su prepotencia, despida injustificadamente a trabajadores al servicio del estado, algunos de los cuales hacen valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional competente (Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa) y cuando llega el laudo condenatorio y la Administración Pública debe pagar, simplemente el nuevo funcionario en turno, porque por lo general no son los

¹³⁴ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 25-26.

mismos, afecta el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate para cumplir el laudo y pagar al trabajador lo que le corresponda.

La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos establece como sus destinatarios a aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales, así como a los servidores públicos mencionados en el título cuarto de la Constitución, específicamente en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional, consultable como Apéndice 2. Servidores Públicos que por sus actos u omisiones podrán sujetarse a la aplicación de los procedimientos y procesos correspondientes. Destaca dentro de la responsabilidad administrativa a la que pueden ser sujetos los servidores públicos, el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la cual se incorpora como Apéndice 3.

“SERVIDOR PÚBLICO, LA RESPONSABILIDAD DEL, TIENE DIVERSOS ÁMBITOS LEGALES DE APLICACIÓN (ADMINISTRATIVA, LABORAL, POLÍTICA, PENAL, CIVIL). El vínculo existente entre el servidor público y el Estado, acorde al sistema constitucional y legal que lo rige, involucra una diversidad de aspectos jurídicos en sus relaciones, entre los que destacan ámbitos legales de naturaleza distinta, como son el laboral, en su carácter de trabajador, dado que efectúa una especial prestación de servicios de forma subordinada, el administrativo, en cuanto a que el desarrollo de su labor implica el de una función pública, ocasionalmente el político cuando así está previsto acorde a la investidura, y además el penal y el civil, pues como ente (persona), sujeto de derechos y obligaciones debe responder de las conductas que le son atribuibles, de manera que al servidor público le pueda resultar responsabilidad desde el punto de vista administrativo, penal, civil e inclusive político en los supuestos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o la Constitución Local correspondiente y así mismo la laboral, y por lo tanto, no se incurre en la imposición de una doble sanción cuando éstas, aunque tienen su origen en una misma conducta, sin embargo tienen su fundamento y sustento en legislación de distinta materia (administrativa, laboral, penal, etc.).

Revisión fiscal 31/99. Contraloría Interna en la Secretaría de Energía. 1o. de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario: José Manuel de la Fuente Pérez.

4 Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Abril de 1996, Tesis: P. LX/96, Página 128.

3.7. Los Contratos Colectivos de Trabajo.

Para hablar de Contrato Colectivo de Trabajo, es adecuado el concepto contenido en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo 193, ya que disponía: Como contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicato de trabajadores, y uno o varios sindicato de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Como se advierte, no vincula la realización de las actividades laborales a una o más empresas o establecimientos, lo cual permitía, aplicar la definición a los tres tipos de convención laboral, es decir: gremial empresarial e industrial.

Coincide con la descripción del precepto citado (artículo 42 de la Ley Federal del trabajo- 31), la Recomendación número 91 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los contratos colectivos (1951), ya que no relaciona la prestación del trabajo con el centro de labores, pues dispone:

A los efectos de la presente recomendación, la expresión “contrato colectivo” comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en esencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Por lo anterior, se considera conveniente agregar al precepto de referencia, la hipótesis relativa al tipo de contrato colectivo gremial, en los siguientes términos”“ con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en

una o mas empresas o establecimientos o en la profesión, oficio o especialidad correspondientes.”¹³⁵

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

¹³⁵ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. ¿Qué es, en realidad, el contrato colectivo?
Httpwww.bibliojuridica.orglibros 3109038.pdf. P. 681-682.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Como se apreciará a continuación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se ve claramente el control que el Estado ejerce sobre los sindicatos y consecuentemente sobre los trabajadores a su servicio, ya que el titular de la dependencia correspondiente fijará las condiciones generales de trabajo (más bien son fijadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público), que es el equivalente al contrato colectivo de trabajo en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, resultando que el titular oír, sin obligación alguna de corrección, al sindicato, aflorando el estado autoritario que todavía padecemos los mexicanos.¹³⁶

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.

Artículo 89.- Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Artículo 90.- Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 91.- Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Artículo 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 94.- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

¹³⁶ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. OP. Cit., P. 58-59.

3.8. Las Condiciones Generales de Trabajo

Las condiciones de trabajo deberán ser establecidas en sus contratos individuales, colectivos o ley de trabajo y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley. señalando como condiciones de trabajo: la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo.

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la equidad de ambas partes ya que esto nos ayuda a tener un mejor **desarrollo** dentro de las **organizaciones** y respecto al país nos permite tener una estabilidad que la necesitamos para no tener un **clima** de incertidumbre para que empresas extranjeras inviertan el **capital** en nuestro país.

El patrón debe tener un panorama muy amplio para con sus trabajadores o **sindicato** y cumplir sus necesidades sin llegar al paternalismo.

La Ley Federal del Trabajo la señala de la siguiente manera:

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Las Condiciones contienen las normas a que debe sujetarse el desarrollo del trabajo y tienen su fundamento en los artículos 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

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.

Artículo 88.- 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.

Artículo 89.- Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Artículo 90.- Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 91.- Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Las disposiciones previstas en estas Condiciones, son obligatorias para su aplicación y cumplimiento por el Estado, sus funcionarios y sus trabajadores de base pertenecientes al Sindicato.

3. 9 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

La primera iniciativa que el entonces Presidente José López Portillo envió al Congreso de la Unión, fue la de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, misma que, una vez aprobada, se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1976, abrogando la antigua Ley de Secretarías y Departamentos de Estado de 1958; en ella se dispuso la bifurcación de administración pública en centralizada y paraestatal.

De conformidad con el artículo 1° de dicho ordenamiento legal, la Presidencia de la República, las secretarías de Estado, los departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República, integraban la administración centralizada; en

tanto que los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos, componían, como hasta ahora, la administración paraestatal.

Con las reformas introducidas a esta ley orgánica en 1996, tenemos la relativa a la posibilidad de que las secretarías de Estado y los departamentos administrativos cuenten con órganos desconcentrados que les estén jerárquicamente subordinados: la concierne sectorización administrativa, a raíz de la cual el presidente de la república está facultado para determinar agrupamientos de entidades de la administración pública paraestatal, por sectores definidos, encabezados por la secretaría de Estado o departamento administrativo del sector que corresponda, a fin de coordinar la actuación de la administración pública y darle coherencia y congruencia; así como la facultad otorgada al Ejecutivo Federal para construir, con carácter transitorio o permanente, comisiones intersecretariales para el despacho de asuntos en que deban participar varias secretarías de Estado o departamentos administrativos.

En cuanto al control interno de la administración pública, se encomienda básicamente, de acuerdo con las últimas reformas, a la Secretaría de la Función Pública y a la de Hacienda y Crédito Público. En su texto vigente, aun cuando está prevista la figura del departamento administrativo dentro del esquema de administración pública federal centralizada, ya no existe ninguno, el último fue el Departamento del Distrito Federal, mismo que dejó de existir en diciembre de 1997. Las Secretarías de Estado existentes en la actualidad, son:

- Secretaría de Gobernación.
- Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Secretaría de la Defensa Nacional.
- Secretaría de Marina.
- Secretaría de Seguridad Pública.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Secretaría de Desarrollo Social.
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

- Secretaría de Economía.
- Secretaría de Energía.
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

9 XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008 Documento Libre

- Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Secretaría de Educación Pública.
- Secretaría de Salud.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de la Función Pública.
- Secretaría de la Reforma Agraria.
- Secretaría de Turismo.
- Procuraduría General de la República.

Es de especial atención referirse a la fracción XXI del artículo 37° de la multicitada Ley Orgánica, en virtud de la cual, la dependencia del Ejecutivo Federal encargada de organizar y de coordinar el sistema de control y evaluación gubernamental y de vigilar el cumplimiento de las normas de control y fiscalización, es la Secretaría de la Función Pública; pero ésta tiene a su vez la atribución de construir, conservar o administrar, directamente o a través de terceros, los edificios públicos y, en general, los bienes inmuebles de la Federación, a fin de obtener el mayor provecho de los mismos, situación que los convierte en juez y partes.¹³⁷

¹³⁷ CAMORLINGA ALVARADO, OP. Cit., P.10

CAPITULO IV

EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO LABORAL DEL DERECHO BUROCRÁTICO

4.1. Clasificación en el Derecho Laboral de la Jornada de Trabajo

Para los maestros Néstor de Buen,¹³⁸ José Dávalos,¹³⁹ así como José Manuel Lastra Lastra¹⁴⁰ consideran que conforme a las disposiciones legales la jornada se puede clasificar, ya que ésta cambia de tal manera que la duración puede derivar, bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, del sexo y de las especialidad de los trabajadores, bien su condición de ser normal o extraordinaria, por lo que las clasifica de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de la manera siguiente:

- a) Jornada diurna.- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (artículo 61 L.F.T.).
- b) Jornada mixta.- Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media horas o más, se reputará jornada nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61 L.F.T.).
- c) Jornada nocturna.- Sus límites son las veinte y las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de siete horas (artículo 61 L.F.T.).
- d) Jornada reducida.- Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias (artículo 177 L.F.T.). En lagunas actividades v. gr., la de las tripulaciones aeronáuticas, también se limita la jornada máxima por debajo de los límites legales (artículo 224 L.F.T.).
- e) Jornada especial.- Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la Ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otro modalidad equivalente (artículo 59 L.F.T.). Es dudosa la constitucionalidad del precepto, pero indiscutible la

¹³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. OP. Cit., P. 160-161.

¹³⁹ DÁVALOS, José. OP. Cit., P. 183.

¹⁴⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel.-OP. Cit., P. 423.

bondad de la solución. En realidad, con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios.

- f) Jornada ilimitada.- Parece poco congruente con los principio constitucionales al aceptar que puede haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la Ley solo exige (artículo 33 L.F.T.) que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos durante la noche.
- g) Jornada extraordinaria.- De acuerdo al concepto del artículo 66 L.F.T. la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por consecuencias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana (artículo 66 L.F.T.).
- h) Jornada emergente.- Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (artículo 65 L.F.T.).
- i) Jornada continua.- La Ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa aquí ininterrumpido, ya que el trabajador tendrá derecho a un descanso de media hora por lo menos.
- j) Jornada discontinua.- Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

De igual modo, el extinto laborista Guillermo Cabanellas propuso la clasificación siguiente:

a) Por su duración	Normal Extraordinaria
b) Por el horario solar	Diurna Nocturna Mixta

c) Por la naturaleza de trabajo	Insalubre Salubre
d) Por el sujeto	De varones mayores de edad De mujeres De menores
e) Por la prestación	Por cuenta ajena Por cuenta propia En explotaciones públicas En servicio doméstico En tareas agrícolas
f) En relación a la norma legal	Incluidas dentro de ésta Excluidas del régimen legal Con protección Limitada
g) Excepciones	Tareas de dirección o de vigilancia Trabajo de equipo Trabajos intermitentes

Por su parte, para Carlos Reynoso Castillo¹⁴¹ y Rigel Bolaños Linares¹⁴² consideran que en cuanto a la Ley burocrática, se distingue tres posibles tipos de jornada: la diurna, la nocturna y la mixta.

- a) La jornada diurna es aquella que se realiza entre las seis y veinte horas, con una duración máxima de trabajo de ocho horas (artículo 21 L.F.T.S.E.). A esta consideración hay que agregar la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Centralizada, en donde se busca establecer la jornada de trabajo dentro de las siete a las dieciocho horas en la semana laboral de cinco días en las oficinas de las dependencias de la Administración Pública Federal y con un máximo de ocho horas efectivas diarias.

¹⁴¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. OP. Cit., P. 78-80.

¹⁴² BOLAÑOS LINARES, Rigel. Loc. Cit., P. 37-38.

- b) La jornada nocturna es aquélla que se realiza entre las veinte horas y las seis de la mañana del día siguiente horas, con una jornada máxima de trabajo será de siete horas. (artículo 23 L.F.T.S.E)
- c) La jornada mixta sería aquélla que comprende periodos de ambas jornadas, siempre y cuando el “tramo” que se realice dentro de la jornada nocturna sea de menos de tres horas y media. La duración máxima de la jornada será de siete horas y media (artículo 24 L.F.T.S.E)

Teniendo como referencia estas duraciones máximas legales de las jornadas, la Ley burocrática señala que es posible la prestación de trabajo extraordinario, así como la reducción de la jornada.

- d) Jornada extraordinaria es aquélla que por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de jornada máxima, siempre y cuando no se exceda de tres horas diarias ni de tres horas ni de tres veces consecutivas. (artículo 26 LFTSE)
- e) Jornadas reducidas en algunos casos se han realizado y formalizado en las condiciones generales de trabajo, reducciones a las jornadas por lo regular se da por la vía de la tolerancia, las cuales se aplican de manera general sin solicitar ningún requisito, o bien han encontrado diversas justificaciones, así por ejemplo, por el hecho de ser madre o padre que ejercen la patria potestad de hijos menores, algunas dependencias autorizan una disminución de la jornada, al inicio o final de la misma, que varía de quince minutos a un hora.

Conforme a lo citado, para nosotros la clasificación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino que debe atender las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza consideramos las siguientes jornadas a saber:

La jornada diurna es aquella que se realiza entre las siete y veintiún horas, con una duración máxima de trabajo de ocho horas. La jornada nocturna es aquélla que se realiza entre las veintiún horas y las siete de la mañana del día siguiente horas, con una jornada máxima de trabajo será de siete horas.

La jornada mixta sería aquélla que comprende periodos de ambas jornadas, siempre y cuando el “tramo” que se realice dentro de la jornada nocturna sea de menos de tres horas y media. La duración máxima de la jornada será de siete horas y media.

Jornada extraordinaria es aquélla que por circunstancias especiales deben aumentarse las horas de jornada máxima, siempre y cuando no se exceda de tres horas diarias ni de tres horas ni de tres veces consecutivas, sin embargo, en la realidad, éstas se otorgan en algunas dependencias sin laborarlas, considerándose como un complemento al salario.

Jornada continua.- El derecho que tiene un trabajador a un descanso de media hora.

La jornada discontinua la clasificamos como aquella cuyo lapso entre los dos periodos no es mayor a una hora.

Por otro lado, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito sostiene que mediante una Jurisprudencia, la Segunda Sala de la Suprema Corte estableció las modalidades en que puede desarrollarse la jornada de trabajo, dentro de las que se encuentran:

La jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de modo que el trabajador pueda disponer libremente del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; y La jornada continua, que la ley no define, pero no significa interrumpida, puesto que impone un descanso de media hora.

En este sentido, las notas distintivas de una jornada discontinua, interpreta el Tribunal mencionado, se concretan en que el trabajador pueda disponer libremente de su descanso sin estar a disposición del patrón, siempre y cuando ese descanso no se refiera a la media hora que señala el artículo [63 de la Ley Federal del Trabajo](#), pues esta interrupción es propia de la jornada continua.

De manera que, concluye en su interpretación, si en una jornada nocturna el trabajador dispone de breves descansos adicionales a la media hora referida, no es razonable suponer que, ante su corta duración, por gozar de ellos quedará liberado de estar al servicio del patrón, por lo que dicha jornada debe considerarse continua.¹⁴³

Consideramos que en muchas dependencias gubernamentales es utilizada la jornada discontinua, sobre todo con el personal de confianza, honorarios y “prestación de servicios profesionales”, por su característica principal es la interrupción del trabajo de modo que el trabajador pueda disponer libremente del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón, especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo. Sin embargo, la realidad es otra, es utilizada esta jornada para que el trabajador este a disposición en todo momento que considere necesario o a capricho del titular.

4.1.1. Jornadas Especiales

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales

¹⁴³ Registro No. 173262; Localización: Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXV, Febrero de 2007, Página: 1803; Tesis: XIX.1o.9 L, Tesis Aislada Materia(s): laboral.

actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

Entendiéndose éstas ampliaciones o limitaciones en el Títulos, Quinto, Quinto Bis, y de manera específica el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, como normatividad para regular la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, como una realidad laboral que necesita de un tratamiento específico, así como en general a una valoración creciente de la importancia de las normas en materia de jornada para una adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tales fines responde la Ley Federal del Trabajo, para lo cual haremos un análisis de estos títulos, mismos que a continuación señalaremos:

TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

La justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar. Por otra parte, la igualdad de hombres y mujeres ante la Ley, sin que esto implique identidad entre unos y otros por la natural diferencia biológica de sexos.¹⁴⁴

Coincidimos con dicho comentario, en el sentido que independientemente de buscar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que se esta dando en estos tiempos, el legislador se preocupa más por cuidar a la mujer por razones de orden biológico, razón por el cual prohíbe determinadas labores peligrosas o insalubres que le puedan ocasionar algún daño en lo personal o en su descendencia, así como el estricto apego a las jornadas que la Ley le concede.

TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores

Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo

¹⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 88ª. Edición Actualizada. Porrúa, México, 2008, P. 109-111.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Es preocupación social cuidar el lugar donde presta sus servicios los menores de 16 años y mayores de 14. Seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre, hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos. No obstante, la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales de carácter laboral y educativo para menores y mujeres quedó a cargo de la Inspección del Trabajo, por lo que si ésta no procede con celo, atingencia y con franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultaría nugatoria.¹⁴⁵

La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores están establecidas en Ley Federal del Trabajo, y la vigilancia del cumplimiento a esta normatividad queda a cargo de las autoridades de Trabajo, sin embargo, existe explotación de estos, sobre todo en los centros comerciales que utilizan menores de edad para trabajos de paquetería, cuidando únicamente que las jornadas no exceda de lo permitido por la Ley, pero omiten las prestaciones a que tiene derecho como sería la percepción de un salario, en virtud de lo que perciban de cómo propinas por el servicio prestado.

TITULO SEXTO Trabajos Especiales

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de

¹⁴⁵ Ibid., P. 112.

jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo indica su regulación expresa respecto de la jornada de trabajos especiales, en los siguientes casos:

CAPITULO II Trabajadores de confianza

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la coincidencia revolucionaria de la clase obrera. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza debían o no recontar en los movimientos de huelga. Por otro lado, coloca al empleado de confianza en desventaja, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, completamente con indicios ad hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Ibid., P. 112-117.

CAPITULO III Trabajadores de los buques

Artículo 187.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Artículo 194.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 195.- El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios;

Artículo 199.- Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Toda actividad laboral debe ser objeto de contrato escrito, ya sea individual o colectivo. Por disposición del artículo 73 de esta Ley, se deberá pagar al trabajador por haber laborar en su día de descanso salario doble, independientemente del salario que le corresponde por el día de descanso semanal.

CAPITULO IV Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Artículo 215.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2o, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.

Artículo 221.- Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Artículo 222.- Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Artículo 223.- El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.

Artículo 224.- El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Artículo 225.- El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario.

Artículo 226.- Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquiera hora del día o de la noche.

Artículo 227.- Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Artículo 228.- Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Artículo 229.- Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Artículo 230.- Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 231.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67.

Artículo 232.- Los Tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Dentro del tiempo total de servicio queda incluido el tiempo de espera en tierra donde se haga escalas internacionales o en los aeródromos de origen o destino, por efecto de la supresión del párrafo segundo del artículo 136-bis de la antigua Ley.

Cuando las tripulaciones aeronáuticas realicen vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, las horas excedentes a su jornada normal de trabajo se les deben retribuir con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria, según lo dispuesto por el artículo 67 de esta Ley.

CAPITULO V Trabajo ferrocarrilero

Artículo 246.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 247.- En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9o.

Artículo 248.- En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Artículo 252.- Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse en cualquier hora del día o de la noche.

Se extralimita la jornada de trabajo, situación sumamente peligrosa, aunque trate aparentemente es inconstitucional, su aplicación ligera puede entrañar serios perjuicios a los trabajadores.

CAPITULO VIII Trabajadores del campo

Artículo 279.- Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

La ley es dinámica, hace responsable a cuantos se benefician con el servicio que presta el trabajador del campo. Son responsables no sólo los arrendatarios de terrenos, sino los propietarios de terrenos en la proporción que determinan las Leyes agrarias; el dueño de la pequeña propiedad se convierte en patrón si se aprovecha de los servicios de algún trabajador del campo. Aunque en la realidad esta norma no se cumple cabalmente.

CAPITULO XVII

Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Las nuevas disposiciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, son notoriamente claras y deben interpretarse y aplicarse conforme al texto de las mismas y en caso de duda de acuerdo con los principios de justicia social; en la inteligencia de que autonomía universitaria y autonomía sindical son dos líneas paralelas que nunca deben chocar, tomando en cuenta lo dispuesto en la nueva fracción VIII del artículo 3º. Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 9 de junio de 1980 en vigor, a fin de que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones educativas, para el progreso científico de nuestro país.

4.2. El cumplimiento de la jornada de trabajo.

Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible.

El trabajador como consecuencia y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más. Ello viene a confirmar el principio general de derecho natural de que siempre se debe aspirar a un mayor provecho con menor esfuerzo.

Nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”. Consideramos que era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que evitaran las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación.¹⁴⁷

Aun cuando las partes pueden convenir libremente en el contrato de trabajo, la duración y repartición de las horas de la jornada de trabajo, sin exceder de los límites, no ha sido tarea fácil, a pesar de que existen motivos suficientes para influir en su reducción o limitación. En muchas ocasiones se ha observado que las jornadas excesivas agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero despilfarro del material humano, sin beneficio a la producción. La limitación o reducción de la jornada puede configurar para el trabajador, en algunos casos, una forma indirecta de rebajar el salario, pero se ha demostrado que en las jornadas relativamente cortas la producción es mayor y de mejor calidad. La reducción de la jornada laboral permite el aumento de turnos y, con ello, al intensificarse el trabajo por el obrero en menor tiempo, se logra una mayor producción. También origina una disminución del tiempo de permanencia el trabajador en los lugares de trabajo, circunstancias que en estas épocas el trabajador valora aún más, en virtud de que puede disponer de mayor tiempo libre para sí mismo, su familia y la colectividad a que pertenece, de otra

¹⁴⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1996. P. 130.

manera, esto es, en el supuesto de dedicar al trabajo dependiente todas sus energías y todo el tiempo disponible, sus derechos y deberes como persona resultarían anulados.¹⁴⁸

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la duración máxima de la jornada será de 8 horas para la diurna, 7 para la nocturna y 7:30 para la mixta.

Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas; y mixta la que abarca períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3:00 horas, pues si comprende tres y media horas o más, se reputara jornada nocturna.

Esta Ley también permite autorizar a los trabajadores y a los patrones a repartir las horas de trabajo a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

De igual forma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, distingue entre tres tipos posibles tipos de jornada: la diurna, la nocturna y la mixta. La diurna es aquélla que se realiza entre las 6 y 20 horas, la nocturna aquélla que se efectúa entre las 20 horas y las 6 de la mañana del siguiente día; mientras que la mixta sería aquélla que comprende periodos de ambas jornadas, siempre y cuando el “tramo” que se realice dentro de la jornada nocturna sea de menor de 3.5 horas.

Además en la actualidad a los trabajadores al servicio del Estado de base si se cumple con la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de labores en la Administración Pública Centralizada (Diario Oficial de la Federación 15 de marzo de 1999), en donde se busca establecer la jornada de trabajo dentro de las 7:00 a las 18:00 horas en la semana laboral de 5 días en las oficinas de las dependencias de la Administración Pública Federal y con un máximo de 8 horas efectivas diarias, a fin de coadyuvar a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público federal y obtener ahorros presupuestarios en el gasto corriente.

¹⁴⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. OP. Cit., P. 426.

4.3. El trabajo extraordinario.

De conformidad con el artículo 123 de la Carta Magna, en su apartado B, indica únicamente que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, el trabajo realizado será considerado como extraordinario y nunca deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, debiendo ser renumerado con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, precepto constitucional en su apartado B, fracción I, así como el artículo 26 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁴⁹

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales, deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Sin embargo, en su Apartado A no lo especifica, sin embargo el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo previene que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Además, por disposición del artículo 68, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

En los casos de siniestros o riesgo, inminentemente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

¹⁴⁹ BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., P. 38.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado que corresponda a las horas de la jornada ordinaria artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las nueve horas extra a la semana se deben computar la llamada “jornada pactada” y no sobre la “jornada legal”

Si un trabajador labora nueve horas extra a la semana y luego se le requiere para que trabaje el domingo, las horas del domingo no incrementan las nueve horas anteriores, por tratarse de una jornada distinta de trabajo, que no constituye tiempo extraordinario.

Sin embargo, si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales si se computarán con las anteriores 9 horas extra de trabajo.

En la práctica generalmente se pacta que se prohíbe expresamente, que se labore tiempo extraordinario, salvo permiso previo y por escrito del patrón.

El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo previene que “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

A contrario sensu se podría interpretar este concepto en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios, por un tiempo menor al permitido en ese capítulo, es decir, hasta por 9 horas extra a la semana. Sin embargo, en la práctica consideramos que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra. En términos generales podemos decir que el tiempo extra es la prolongación del tiempo de trabajo.

4.4. La jornada inhumana o sumamente excesiva.

La OIT subraya en este informe que pese a que más de una quinta parte de los trabajadores del mundo laboran más horas de las legalmente permitidas, ha habido progresos en diversas naciones en cuanto a la regulación de las horas de trabajo y agrega que de acuerdo con la investigación (realizada en 50 países) las jornadas de menor duración tienen efectos positivos en los trabajadores, incluyendo beneficios para la salud y la vida familiar, la reducción de accidentes en el lugar de trabajo, así como mayor productividad e igualdad entre los sexos.¹⁵⁰

Es por ello que la carta magna en su artículo 123 fracción XXVII inciso a), así como el artículo 5º. fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 14 fracción III de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contemplan que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, dada la índole del trabajo.

Por otra parte, las jornadas inhumanas o sumamente excesivas tienen graves consecuencias en términos de la seguridad de los trabajadores. Porque **está comprobado** que los accidentes de trabajo están más relacionados a la cantidad de horas trabajadas que al tipo de trabajo realizado. Es decir, que la fatiga y el estrés acumulados durante la jornada laboral afectan la salud de las personas y las condicionan a tener más errores y accidentes. Los trabajadores que hacen horas extras, por ejemplo, son un sesenta y un por ciento más propensos a sufrir heridas o enfermedades. Y las jornadas que se prolongan más de doce horas diarias aumentan las posibilidades de lesión más de un tercio. Las horas acumuladas también cuentan, ya que si una persona trabaja sesenta horas a la semana su riesgo de enfermar es un veinte tres por ciento mayor.

Por otro lado, se ha dado en muchos trabajadores las características que presentan cuando se encuentran sometido al estrés, conllevando a que se manifieste una atmósfera de descontento, un clima negativo que se refleja en preocupaciones,

¹⁵⁰Con jornadas laborales excesivas, 600 millones de personas OIT - La Jornada.htm

malestares físicos, psíquicos, productividad, inseguridad. Desde luego, son muchas las causas que dan paso a que el estrés se manifieste, incertidumbre, inestabilidad económica, despido, cierre de las empresas, cambios, amenazas, así como señalan algunos el que la naturaleza del trabajo este cambiando con la rapidez de un torbellino. Tal vez ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones. El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta la herida.

Hoy en día el problema se examina la necesidad de limitar la jornada, ya no con criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se han podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades. Por otra parte, desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente al volumen y la calidad de la producción, esto es, a su productividad. Por último, el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social.¹⁵¹

Respecto a los prestadores de servicios personales y profesionales el Artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaría del Apartado *B* del Artículo 123 Constitucional, excluye expresamente de su régimen a aquellos que prestan sus servicios mediante un contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios. Asimismo, el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal exceptúa como sujetos de su aplicación a las personas que prestan sus servicios en las dependencias y entidades mediante contrato de servicio profesionales por honorarios.

¹⁵¹ DE DUEN L. Néstor. OP. Cit., 156-157.

En ambos casos, es atinado que se exceptúe a los prestadores de un servicio, personal o profesional, de la tutela del marco normativo laboral burocrático.

Tenemos como ejemplo de jornadas sumamente excesivas, los casos en la Dirección General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal y en la Coordinación del Programa de Reordenamiento en la Vía Pública de la Delegación Política de Coyoacán, celebran contratos de trabajo simulados, los cuales son denominados Contratos de Prestación de Servicios Profesionales bajo el régimen de Honorarios Asimilados a salarios y Autogenerados, para atender necesidades de fuerza de trabajo adicional, a fin de cumplir las funciones encomendadas, estableciendo en los contratos la prestación de un servicio independiente no subordinado, por lo tanto, no existe ninguna relación de carácter laboral entre quién así presta sus servicios y la Institución que se trate, sujetándose invariablemente a la legislación civil, además no contemplan horario y lugar mediante el cual el “prestador de servicio” va desempeñar sus funciones, simplemente adquiere la obligación de ejecutar su trabajo con las características profesionales que se le requiera. (**Anexo 1** Contratos de Prestación de Servicios Profesionales bajo el régimen de Honorarios Asimilados a Salarios)

Es importante comentar que en realidad existe una jornada de trabajo para el personal que labora bajo estas figuras, que comprende una duración de nueve horas diarias o más. En el primer caso, los que se rigen por Contratos de Prestación de Servicios Profesionales bajo el régimen de Honorarios Asimilados a Salarios se establece una jornada de trabajo de lunes a viernes, con horarios de nueve a quince horas y de las dieciocho a las veintiún horas, comprendiendo un período de “descanso” de tres horas (de quince a dieciocho horas) las cuales en ocasiones son utilizadas para sacar trabajos pendientes, sin percibir pago extra por el tiempo laborado. Así como en caso excepcionales existen jornadas sabatinas de apoyo político como lo es el programa de la Ciudad de México denominado Red Ángel entre otros.

El segundo caso, de igual manera existe jornadas laborales excesivas de más de nueve horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, esto se da en la Delegación Coyoacán, sobre todo con los trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de Autogenerados, en virtud de que la jornada de trabajo es de lunes a sábado para personal de oficina, y para personal de campo es de seis días con un día de descanso entre semana ya que este debe forzosamente laborar el día domingo, con un horario de nueve a quince horas y de dieciocho a veintiún horas con un período de “descanso” de tres horas (de quince a dieciocho horas).

Esta situación se da en forma general en toda la administración del Gobierno del Distrito Federal, en especial los que prestan sus servicios al estado con características diferentes a los llamados sindicalizados, pero en forma subordinada están sujetos a jornadas que pueden prolongarse más allá de lo permitido por el marco normativo, ya que por mantener su contrato y en ocasiones para que sean recontratados, se ven obligados a laborar una jornada excesiva e inhumana, sin reclamo de prestación alguna por ello. Esta situación genera quebranto a la Ley, a la Justicia y en forma individual un quebranto a sus prestaciones económicas.

Y como medio de retribución de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores que se rigen por contratos de prestadores de Servicios Profesionales o Autogenerados, cada fin de año se otorga una la gratificación (aguinaldo) siempre que así lo disponga el Ejecutivo del Gobierno del Distrito Federal en los términos y condiciones del Decreto que para tal efecto expide anualmente y demás emolumentos y/o prestaciones que por excepción se acuerde. (**Anexo 2** para pronta referencia).

Los derechos y obligaciones que tendrá serán aquellos que se determinen en el contrato de honorarios o de prestación de servicios personal o profesional respectivo; sin embargo, si en realidad se trata de un contrato de trabajo, estos serán aquellos que contemple la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, en su caso, la Ley federal del Trabajo.

Cabe aclarar, que por virtud de un contrato de naturaleza civil, dos o más personas pueden acordar la prestación de los servicios profesionales de un profesionista o servicios personales. Dicho contrato deberá contener en sus cláusulas los alcances de la voluntad de las partes contratantes y, cuidar que el contrato que se signe no sea un contrato de trabajo disfrazado, como lo hacen algunas de las dependencias e instituciones de la Administración Pública, en el ámbito federal y local.

Atendiendo a que la naturaleza de los contratos, se desprende del alcance de la voluntad de las partes y no de su denominación. Aquel contrato del que se desprende que el prestador: recibe órdenes de cierta persona, existe un lugar u horario determinado para prestar los servicios, recibe instrumentos para prestar sus servicios, debe prestar los servicios en forma personal, recibe periódicamente sus “honorarios” o, cualquier otro indicio de que la naturaleza de la relación es laboral y no civil, el contrato de prestación de servicios profesionales, inclusive personales, o de honorarios firmado por las partes, en realidad es un contrato de trabajo y, aunque se haya estipulado un “honorarios”, en realidad esta contraprestación constituye la retribución denominada salario y por ende es necesario el respeto de los máximos legales de la jornada de trabajo.¹⁵²

4.5. La responsabilidad en caso de incumplimiento de la jornada de trabajo.

En México, a nivel Constitucional, se contienen las disposiciones relativas a los tipos de responsabilidades en las que pueden incurrir los servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones durante su jornada de trabajo, mismas que pueden ser de carácter laboral, civil, administrativo, político y penal.

La responsabilidad administrativa se presenta para sancionar actos y omisiones de legalidad, honradez, imparcialidad, economía y eficacia, en la administración pública.

¹⁵² BOLAÑOS LINARES, Rigel. OP. Cit., 61-62.

La responsabilidad política objeto del juicio político, se refiere a actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

La responsabilidad penal será aplicable sólo después de una declaración de procedencia.

4.6. Responsabilidad Administrativa.

Por su parte, los actos u omisiones de los servidores públicos que vayan en demérito de la legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus cargos, empleos o comisiones durante su jornada de trabajo, darán lugar a responsabilidad administrativa, la cual, como hemos venido señalando en cada uno de los ámbitos de responsabilidad hasta ahora explicados, es independiente respecto de cualquier otro tipo de responsabilidad. Así ha sido establecido por la tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo LII, Tercera Parte, página 132.

“RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, ES INDEPENDIENTE DE LA PENAL. La circunstancia de que cierta conducta no haya configurado un delito, no es obstáculo para que pueda ser estimada indebida desde el punto de vista civil o administrativo, y para que, por consiguiente, se exija el resarcimiento del daño ocasionado con ella, sin que quepa argüir en contrario que la absolución decretada por el Juez de la causa penal alcanza a la exigencia de índole administrativa formulada por las autoridades fiscales al través de las resoluciones cuya nulidad se demande. Ciertamente la reparación del daño, como resultado de la comisión de un delito y de la comprobación de la responsabilidad de aquel a quien se condena al respecto, forma parte de la pena, por lo que si el Juez de la causa absuelve del delito, necesariamente tendrá que absolver también de tal reparación, sin prejuzgar desde luego acerca de si dicha reparación es o no exigible separadamente por las vías civil o administrativa, en relación con las cuales no se haya ejercitado acción alguna ante dicho Juez.

No hay, pues, que confundir la responsabilidad proveniente de delito, que puede acarrear la consiguiente obligación de reparar el daño como consecuencia de la sentencia pronunciada por el Juez Penal que haya conocido del caso, con la responsabilidad derivada de un ilícito civil, que puede válidamente exigirse sin vinculación con aquella. Así lo establecen los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de la Contaduría de la Federación, que estatuyen, respectivamente, que "Las responsabilidades que se constituyan a los funcionarios, empleados y agentes de la Federación con manejo de fondos, valores o bienes... tendrán por objeto indemnizar al fisco por los daños y perjuicios que le ocasionen los mismos como resultado de las irregularidades que cometan en su actuación...", y que dichas responsabilidades "se constituirán y exigirán administrativamente, con independencia de las de

carácter penal en que también se incurriere y de las determinaciones que llegaren a dictar las autoridades judiciales acerca de los hechos que la originen... ". Amparo en revisión 1055/61. Carlos Bejarano y García. 5 de octubre de 1961. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Felipe Tena Ramírez.

Las sanciones administrativas previstas para este tipo de infracciones son la suspensión o la destitución del puesto, la inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, la amonestación pública o privada de los servidores públicos y sanciones económicas.

Los medios de defensa contra las resoluciones administrativas que se dicten contra el servidor público que resulte responsable por la comisión de alguna de las conductas establecidas en la ley que dan lugar a responsabilidad administrativa, son optativos entre interponer el recurso de revocación o impugnar ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa dicha resolución.

Como han podido observar, diferenciar la naturaleza de la infracción es fundamental para determinar proceso, autoridad, sanción, ley aplicable y muchos otros detalles que tienen que ver con la responsabilidad en que se incurre. Por lo que quisiera entrar ahora al asunto de la supletoriedad procesal, que esta muy vinculado precisamente al hecho de diferenciar.

4.7. Integración del derecho burocrático

A la integración del derecho burocrático han confluído diversas normas y conceptos, tanto del derecho constitucional y administrativo como del derecho laboral y de la seguridad social, sin que pierda su identidad, orientaciones y naturaleza esta nueva disciplina, que muy bien podemos considerar autónoma.

Desde el punto de vista constitucional-administrativo, la relación con el derecho burocrático es íntima, ya que el Estado, a fin de realizar sus funciones, requiere de instrumentos que permitan el ejercicio del poder. Un instrumento es la administración pública, cuyo funcionamiento ha menester de un conjunto de individuos que se denomina burocracia, misma que se rige por normas específicas de distinta

naturaleza, según se trate de la función pública propiamente dicha o bien de su régimen laboral.

Las normas que tienen por objeto la organización político-jurídica del Estado son de naturaleza constitucional, mientras que la estructura, organización y funcionamiento del poder, corresponde a las normas administrativas.

La organización político-jurídica del Estado mexicano tiene como fundamento los artículos 40, 41 y 44 de nuestra Carta Magna. Respecto a la estructura y funcionamiento, encontramos su base legal en el artículo 90 de la Constitución y su respectiva Ley de la Administración Pública Federal.

La administración, como dijimos, requiere de personas para su funcionamiento. Estas personas realizan una función pública que es normada por leyes, reglamentos y circulares de derecho administrativo, cuando se trata del servicio que se presta al público, pero además por reglas específicas que no son de derecho administrativo ni constitucional, cuando se trate de sus relaciones con el propio Estado considerado como patrón. Estas últimas normas son derecho burocrático, pero no están aisladas sino en estrecha correspondencia con las de carácter constitucional y administrativo, en tanto que facultan a los órganos del poder público para llevar a cabo tales relaciones con quienes en calidad de trabajadores de base son incorporados a la administración pública.

En virtud de que en nuestro país las normas que constituyen el derecho de la seguridad social no alcanzan plenamente un rango automático por la carencia de tribunales especializados, por lo tanto aquellas que son producto del apartado B del artículo 123 constitucional y de la ley reglamentaria que crea el Instituto de Seguridad Social en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado, concurren junto con algunas de carácter administrativo y laboral a la formación del derecho burocrático.

Respecto al derecho laboral, son múltiples los conceptos que le son propios pero también son aplicados con perfiles que le son particulares, sui generis al derecho

burocrático, coadyuvando a su integración. Entre otras figuras e instituciones que encontramos en el nuevo derecho y que tienen su génesis en el derecho del trabajo, podemos mencionar: derecho de huelga, sindicato, relación de trabajo, condiciones de trabajo, tiempo extraordinario de trabajo, trabajador de base, etc., aunque como ya expresamos, su interpretación y alcances son distintos en la materia burocrática.

Para contrarrestar la situación que viven muchos de los trabajadores al servicio del Estado, en particular a su jornada de trabajo, debe quedar claro que ésta, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Patrón-Estado para prestar su trabajo, es decir, la duración del laborar diario de los trabajadores burocrático, ya sea una jornada diurna, nocturna o mixta, entendiéndose que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, sin embargo, desde hace mucho tiempo, la jornada de trabajo para trabajadores al Servicio del Estado ha sido inferior a las ocho horas diarias, este derivado del acuerdo del Presidente Luis Echeverría Álvarez, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1972, además, redistribuyó la jornada al establecer la semana de trabajo dividido en cinco días.

Por consiguiente, la legislación federal del trabajo burocrático considera la duración máxima de la jornada de trabajo diurno de ocho horas, nocturno de siete horas y mixta que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y jornada nocturna siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, será de siete horas y media.

Sin embargo, en la realidad eso no sucede, ya que los trabajadores, en especial los que prestan sus servicios al estado con características diferentes a los llamados sindicalizados, pero en forma subordinada están sujetos a jornadas que pueden prolongarse más allá de lo permitido por el marco normativo, ya que por mantener su contrato y en ocasiones para que sean recontratados, se ven obligados a laborar una jornada excesiva e inhumana, sin reclamo de prestación alguna por ello. Esta situación genera quebranto a la Ley, a la Justicia y en forma individual un quebranto a sus prestaciones económicas.

Es por ello, que el presente estudio, tiene como principal objetivo la restitución de los derechos a los trabajadores al servicio del Estado, que consagra la normatividad laboral al respecto, delimitando responsabilidades a los titulares de las dependencias, ya sea laboral, de responsabilidad administrativa y/o penal, ya que el derecho mínimo que tienen los trabajadores no puede ser vulnerado o estar sujeto a negociación o a capricho de los funcionarios responsables.

Naturaleza del derecho burocrático

Durante bastante tiempo se consideró al régimen jurídico de los trabajadores del Estado como parte del derecho administrativo; luego, con la adición del apartado B al artículo 123 constitucional, se ubicó en el derecho del trabajo. Hoy como disciplina jurídica autónoma, por su extensión tutelar a un grupo social, la burocracia que forma parte de la clase trabajadora, se constituye en una garantía social irrenunciable y por lo tanto reivindica sus derechos. Además, la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad que en el primer caso persigue la justicia social, y que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al trabajador, ubica al derecho burocrático dentro del derecho social cuyas instituciones, principios y disposiciones orientadas a proteger a los económicamente débiles, asegurándoles un mínimo de bienestar que les permita una existencia digna y mejores condiciones de vida. Tales son los propósitos del derecho burocrático.

4.8.- Propuestas de reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Derivado del estudio realizado en el presente trabajo, consideramos conveniente que sea reformada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de que se respete la Jornada de Trabajo en el servicio público que regula dicha Ley, sobre todo se busca que se les respete la jornada máxima de trabajo a los denominados trabajadores bajo el régimen de "honorarios", mismos que, a pesar de prestar un servicio en forma subordinada con sujeción a sus jefes, se les considera indebidamente como "prestadores de servicios profesionales", los cuales, conforme al artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan fuera del régimen de esta Ley. Razón por la cual, proponemos que se reforme el artículo 14,

fracción III, de la Ley en mención, en el sentido de que será nula la imposición de una jornada que exceda la máxima establecida por la citada Ley, a los trabajadores que desempeñen un servicio público en forma subordinada, mediante cualquier tipo de contratación.

Asimismo, con el propósito de evitar la imposición de jornadas discontinúas notoriamente excesivas e inhumanas, por parte de los titulares, quienes a veces establecen unilateralmente lapsos de descanso entre los dos períodos de la referida jornada, hasta de tres horas, proponemos que sea reformado el artículo 14, fracción IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de establecer como condición nula la imposición de una jornada discontinua en perjuicio de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, y teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar normalmente y que el trabajador deba tener tiempo para su superación personal, ya que en los tiempos actuales es necesario estar mejor preparado en cuanto a estudios, para tener más oportunidades de un trabajo que le reditué un mejor ingreso para su familia, proponemos sea reformado el artículo 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a efecto de adicionar un párrafo, que haga hincapié de las jornadas discontinuas y los lapsos de tiempo máximo de descanso, siempre y cuando estos no se excedan de una hora.

Como consecuencia de las reformas planteadas al artículo 14, fracción III y IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el texto de las demás fracciones tendrá que recorrerse en el orden progresivo correspondiente. Asimismo, se adicionará en el artículo 22 del citado precepto un párrafo.

Bajo este orden de ideas, el texto vigente de los artículo 14 y 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, es el siguiente:

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

- IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y
- V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Ahora bien, una vez aprobadas las propuestas de reformas aludidas, el texto de los artículos 14 y 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedaría en los siguientes términos:

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;
- II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;
- III.- Una jornada, que exceda la máxima establecida por la Ley, a los trabajadores que desempeñen un servicio en forma subordinada bajo la dirección de sus jefes mediante cualquier tipo de contratación.**
- IV.-Una jornada discontinua en perjuicio de los trabajadores.**
- V.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- VI.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y
- VII.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

En la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

La jornada discontinua es la que se divide en dos tiempos; entre los cuales, no se establecerá un tiempo mayor a una hora de descanso, salvo acuerdo en contrario en beneficio del trabajador.

Por cuanto a la propuesta de adición de la fracción III planteada es favorable, en razón de que no deben ser excluidos aquellos trabajadores que no cuenten con el nombramiento respectivo, o que aparezcan en las listas de raya, sino que por el simple hecho de existir un servicio en forma subordinada conforme al artículo 44 fracción I de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, bajo la dirección de sus Jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos, debe considerárseles como trabajadores al servicio del Estado y contar con todas las prestaciones y derechos que consagra esa Ley, como lo es entre otras la jornada de trabajo.

Es conveniente señalar que los trabajadores que desempeñen un servicio en forma subordinada, como lo señala la fracción I del artículo 44 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, “con intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y reglamentos respectivos”, se les debe respetar la jornada máxima laboral que establece esta Ley antes citada, por lo que cualquier disposición en contrario será nula; salvo que el exceso de la jornada máxima, conlleve al correspondiente pago de horas extras (artículo 39 de dicho ordenamiento legal).

Asimismo, todos los trabajadores por el sólo hecho de prestar un servicio, de haber una continuidad en éste, de contar con la asignación de un lugar para realizar sus labores, recibir ordenes o instrucciones por parte de sus superiores jerárquicos para el desarrollo del servicio, así como tener horario establecido para su desempeño laboral; deberán de regirse conforme a las obligaciones contenidas en los artículos 14 fracciones I, II, III y IV, y 43 fracciones I y IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las demás prestaciones a que tienen derecho conforme a la Ley en cita.

Por otra parte, la propuesta de adición de la fracción IV planteada en segundo término, es convincente, en razón de que teniendo como referencia la duración de las jornadas máximas legales permitidas y derivado del abuso constante de los titulares de las Dependencias, relativas a la disposición de los trabajadores al servicio del estado, en forma particular a los “no considerados como tales” pero que mantienen una subordinación y, en por ende, una relación laboral, en el sentido de tener una jornada discontinúa, es decir, con horarios de la las nueve a quince horas y de dieciocho a veintiún horas, con un lapso de tres horas de reposo, comida o para descanso, generando con esto mayor estrés y cansancio, ya que si el trabajador decide ir a comer a su casa, tiene gastos extras y desgaste por el traslado que realiza, o en muchas ocasiones opta por quedarse en las instalaciones adelantando trabajos que tiene pendientes. Bajo este contexto, no significa que los titulares sean bondadosos al permitir mayor tiempo para el reposo de los trabajadores, sino que en realidad el único interés es tener la disposición del trabajador durante todo el día que dure la jornada, y el trabajador la acepta por el temor a perder el empleo.

Lo anterior, puede generar que muchos trabajadores dados a las características que presentan las actuales modernas, se encuentran sometido al estrés, conllevando a que se manifieste una atmósfera de descontento, un clima negativo que se refleja en preocupaciones, malestares físicos, psíquicos, productividad, inseguridad. Desde luego, son muchas las causas que dan paso a que el estrés se manifieste, incertidumbre, inestabilidad económica, despido, cambios, amenazas, así como la naturaleza del trabajo este cambiando con la rapidez de un torbellino. Tal vez ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones. El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud por el trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.

Razón por la cual, es importante la regularización de límites y circunstancias de los descansos a que tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado, con la intención de que éste tenga tiempo suficiente para reponerse y además tiempo suficiente para convivir y disfrutar con su familia.

Ahora bien, respecto a la propuesta de adición al artículo 22 de la Ley en cita, en principio se incorpora a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que durante la jornada continua de trabajo se concederá a los trabajadores media hora de descanso por lo menos. Asimismo, con relación a la jornada discontinua que se divide en dos lapsos, el tiempo entre los mismos no debe ser mayor a una hora, ya que ésta es suficiente para que los trabajadores puedan descansar y/o tomar sus alimentos y, una vez terminada la jornada, tengan tiempo para recuperar energías y convivir con su familia; salvo que el mismo trabajador, mediante convenio con el titular, pacte la jornada discontinua en forma diversa, por así convenir a sus intereses.

Lo anterior, con el principal objetivo de que los titulares no establezcan de manera unilateral y excesiva el tiempo entre los dos lapsos de la jornada discontinua

En ese contexto, las propuestas de reforma planteadas son adecuadas y convenientes por las siguientes consideraciones:

1).- En modo alguno contravienen disposición del artículo 123 Constitucional, se invoca como disposición aplicable a la clase trabajadora y como protección de sus derechos, la garantía individual consignada en el artículo 5º. Constitucional, en el sentido de que nadie está obligado a prestar sus servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y justa retribución.

2).- No son contrarias a disposición alguna a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que son complementarias y protegen a los trabajadores al servicio del estado.

3).- Son acordes con el espíritu del artículo 123 Constitucional apartados A y B, así como de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con relación a la regularización de la jornada máxima de trabajo en el desempeño del servidor público.

4).- Contribuyen a evitar simulación en el cumplimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como del cumplimiento de los derechos de los trabajadores públicos en el marco de la Ley en cita.

5).- Tienden a proteger los derechos de los trabajadores, que aún cuando desempeñen servicio público subordinado no se les respeta su jornada de trabajo, por el hecho de haber sido contratados mediante un contrato simulado, ya que los respectivos contratos no son auténticos contratos por servicios profesionales.

6).- Son acordes con lo dispuesto a la Tesis Jurisprudencial del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Amparo Directo 3543/90 del 23 de mayo de 1990, relativo a la relación de trabajo y en particular al elemento "subordinación", como determinante en la existencia de una relación laboral, que ha desplazado al nombramiento como requisito de existencia de un vínculo entre el Estado y una persona física.

7).- Son congruentes con los instrumentos internacionales y con la lucha de los trabajadores por laborar en un lapso de tiempo razonable de horas. De manera que una jornada excesiva no incida en fatiga o en estrés acumulado durante la jornada laboral que afecte la salud de las personas y propicie a tener errores y accidentes, así como el no permitirles tener una convivencia mayor en su vida familiar y social.

8).- Toman en consideración que la restricción a la jornada que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado implica violación de la disposición relativa a la jornada de trabajo por parte de los titulares, de modo que conlleva responsabilidad administrativa y laboral imputable a los mismos; consecuentemente, los titulares pueden ser denunciados, por restricción de derechos, conforme al artículo 206 fracción IV del Código Penal del Distrito Federal.

9).- Evitan la regulación de jornadas excesivas e inhumanas, que implican un desgaste exagerado de energía o un grave peligro para la salud. Así como jornadas discontinuas en perjuicio de los trabajadores.

10).- Al regular como nulas las jornadas excesivas y discontinuas, contribuyen a evitar accidentes y enfermedades de los trabajadores debido al estrés.

11).- Conllevan al cumplimiento de las jornadas máximas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incidiendo positivamente en la productividad laboral, así como en la salud, convivencia familiar y social de los trabajadores.

12) Se establece que en la jornada continua deberá concederse media hora de descanso al trabajador por lo menos. Asimismo, se define la jornada discontinua, vedando la posibilidad de que se establezca más de una hora entre los dos lapsos de tiempo en que se divide dicha jornada, salvo pacto en contrario, en beneficio del trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores al servicio del Estado están a disposición del titular (Patrón-Estado) para prestar sus servicios que podrá ser diurna, nocturna o mixta. El Trabajador y el Patrón-Estado fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales fijados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, en la Norma que se Regulan las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Centralizada (Diario Oficial de la Federación del 15 de marzo de 1999), así como a los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México.

SEGUNDA.- En el servicio público generalmente no se respeta la jornada máxima de trabajo al personal bajo el régimen de prestación de servicios profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salario o autogenerados, a pesar de que estos prestan un servicio subordinado a sus jefes, conforme al artículo 44 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERA.- Se propone que sea reformado el artículo 14 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que sea nula la imposición de una jornada que rebase la máxima legal a los trabajadores que presten un servicio público en forma subordinada, mediante cualquier tipo de contratación.

CUARTA.- Se propone que sea reformado el artículo 14 fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de establecer como condición nula, la imposición de una jornada discontinua en perjuicio de los trabajadores.

QUINTA.- En el servicio público del Gobierno del Distrito Federal, así como en las Delegaciones Políticas los titulares de las Dependencias suelen imponer jornadas discontinuas notoriamente excesivas e inhumanas, quienes establecen unilateralmente un lapso (descanso) entre los dos periodos de la referida jornada, hasta por tres horas.

Por tal motivo, se propone sea reformado el artículo 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de definir la jornada discontinua, como aquella que se divide en dos tiempos; entre los mismos, no se establecerá un tiempo mayor a una hora de descanso para los trabajadores, salvo pacto en contrario, en beneficio de los mismos.

SEXTA.- Las propuestas de reforma a los artículos 14 fracciones III y IV, así como 22 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son convenientes, porque protegen a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que se refiere al cumplimiento de la jornada máxima legal y son acordes con el espíritu del artículo 123 Constitucional, apartados A y B.

ANEXO 1

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios que celebran por una parte la Dirección General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal a quien en lo sucesivo se le denominará "La Unidad Administrativa" representada en este acto por el Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas, en su carácter de Director General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal y por la otra el Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo, a quien en lo sucesivo se le denominará "El Prestador", al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- I. Declara "La Unidad Administrativa" que:
 - I.1 El Distrito Federal es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo titular tiene a su cargo el Gobierno del Distrito Federal, conforme a lo establecido en los artículos 44 y 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 2º y 8º fracción II del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1º, 2º, 5º, 8º y 15 fracción V, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; y 1º y 7º fracción V, del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.
 - I.2 Entre las Unidades Administrativas adscritas a la Secretaría de Obras y Servicios se encuentra la Dirección General de Obras Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, 3º fracción I, 15 fracción V y 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y 7º fracción V, numeral 1º y 57 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal y dentro de sus funciones se encuentra la de proyectar, construir y supervisar las obras que de conformidad con el programa anual queden a su cargo, realizar los estudios, proyectos, construcción supervisión y mantenimiento de obras públicas.
 - I.3 El Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas fue nombrado Director General de Obras Públicas, como se acredita con el nombramiento emitido en su favor por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, con fecha 16 de febrero de 2009, designación que no le ha sido revocada a la fecha y con tal carácter cuenta con las facultades para suscribir el presente Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujeto al pago de honorarios y demás actos jurídicos y documentos relacionados con los mismos, que se celebren de conformidad con la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y su Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 fracción IV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y 1º, 3º fracción I y 7º fracción V, numeral 1º, 26 fracción XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y en el Acuerdo Delegatorio de Facultades de fecha 5 de noviembre del 2007, expedido por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 3 de diciembre de 2007 y autorizado para ejercer dichas facultades mediante oficio número GDF-SOS/2009-105 de fecha 17 de febrero de 2009.
 - I.4 Que mediante el oficio DGADP/000385/2011 emitido por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, se autorizó a "La Unidad Administrativa", el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios Profesionales del 1º de enero al 28 de febrero del 2011.
 - I.5 Que dentro del Programa Anual de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, se hace del conocimiento la adjudicación del presente contrato mediante oficio número GDF/SOS/DGOP/DEA/211-11 de fecha 14 de febrero de 2011, al Subcomité de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios de la Secretaría de Obras y Servicios, en términos de lo dispuesto en el artículo 54, fracción XII de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, y puntos 1.4.1 y 1.4.2 de la Circular Uno 2007 actualmente vigente.
 - I.6 Que el personal contratado para la prestación de servicios profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, queda excluido del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en términos de su artículo 8º, y se rige por lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y supletoriamente por el Código Civil para el Distrito Federal y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que son los ordenamientos legales de aplicación supletoria a la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal, de conformidad con el artículo 12º de la Ley de referencia.
 - I.7 Que para el cumplimiento de sus funciones, requiere de la prestación de servicios objeto del presente instrumento.
 - I.8 Que conforme al oficio número SFDF/SE/0342/2011 de fecha 28 de enero del 2011, emitido por la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, la celebración de este contrato, cuenta con la suficiencia

presupuestal en la partida 1211 "Honorarios Asimilados a Salarios" para cumplir con el pago del monto señalado en la cláusula Segunda de este contrato.

- I.9 Que el presente contrato está exento de la presentación de fianza por parte de "El Prestador", con fundamento en el artículo 74 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.
- I.10 Que tiene su domicilio en Avenida Francisco del Paso y Troncoso No. 499, Col. Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850, mismo que señala para todos los fines y efectos legales de este contrato.

II Declara "El Prestador"

- II.1 Que es una persona física que cuenta con capacidad legal, técnica y económica para contratar y obligarse a la ejecución de los servicios objeto del contrato como lo establece el artículo 56, fracción II, del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, dispone de la organización, elementos, conocimiento y experiencia suficiente para ello, lo que acredita con el Curriculum Vitae respectivo, mismo que se anexa al presente.
- II.2 Que es de nacionalidad mexicana, de 52 años de edad, sexo masculino, estado civil casado y se identifica con Credencial de Elector No. de Folio 007711867 expedida por el Instituto Federal Electoral.
- II.3 Que su Registro Federal de Contribuyentes es CAMJ581127E11 y que tiene estudios de Licenciatura en Ingeniería - Arquitectura lo que acredita con la Cédula Profesional No. 903533 cuyas copias se anexan al presente.
- II.4 Que para efectos del artículo 47 fracciones XI y XII de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, "El Prestador" manifiesta bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público para la prestación de los servicios objeto de este contrato.
- II.5 Que para efectos de lo señalado en el artículo 51, último párrafo, de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, manifiesta bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido en debida forma con las obligaciones fiscales a su cargo, previstas en el Código Fiscal del Distrito Federal.
- II.6 Que es su voluntad prestar los servicios profesionales que le son requeridos por "La Unidad Administrativa" y que son materia del presente contrato, en los términos y condiciones que en él se estipulan.
- II.7 Que tiene su domicilio en Bernardo Couto No. 37, Col. Algarín, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06880, Distrito Federal, mismo que señala para todos los efectos de este contrato. Que en caso de cambio de domicilio deberá notificarlo a "La Unidad Administrativa", de lo contrario las notificaciones se realizarán en el último domicilio señalado o indicado por "El Prestador", mismas que surtirán sus efectos legales a que haya lugar.

III Ambas partes declaran:

- III.1 Que expuesto lo anterior, es su voluntad celebrar el presente contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, por lo que se someten al contenido y alcance legal del mismo de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" encomienda a "El Prestador", la realización de los servicios profesionales consistentes en verificar que los materiales de construcción sean de la calidad requerida para la construcción de las obras, servicios profesionales que en ningún momento podrán ser considerados como elementos de subordinación para con "La Unidad Administrativa".

SEGUNDA.-MONTO DEL CONTRATO. Las partes convienen que el importe total de los servicios profesionales contratados bajo el régimen de honorarios que deberá cubrir "La Unidad Administrativa" a "El Prestador" será de \$22,000.00 (veintidós mil pesos 00/100 M.N.) menos las retenciones que "La Unidad Administrativa" tenga obligación de realizar conforme a las Leyes Federales o Locales, correspondientes al pago de la Prestación de Servicios Profesionales, sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios.

TERCERA.-FORMA DE PAGO. "La Unidad Administrativa" se obliga a pagar a "El Prestador" el importe fijo estipulado en la cláusula anterior en parcialidades y contra entrega del comprobante respectivo siempre y cuando "El Prestador" de cumplimiento a la prestación del servicio profesional conforme a los términos y condiciones señalados, por las partes en la cláusula primera de este contrato.

"La Unidad Administrativa" pagará los servicios profesionales a "El Prestador", en el domicilio de Francisco del Paso y Troncoso N° 499, Colonia Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850.

CUARTA.-VIGENCIA O PLAZO DE EJECUCIÓN. "El Prestador" se obliga a iniciar los servicios objeto de este contrato, el día 1o de enero del 2011 y a terminarlos a más tardar el día 28 de febrero del 2011.

QUINTA.-PRÓRROGA DE LA VIGENCIA. Las partes podrán prorrogar la vigencia del contrato en términos del artículo 65 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, siempre y cuando el monto de dicha prórroga no exceda el 20% del valor total del contrato.

SEXTA.-OBLIGACIONES DE "EL PRESTADOR". "El Prestador" se obliga a prestar los servicios profesionales conforme a los términos establecidos en el mismo, y que dichos servicios se efectúen a satisfacción de "La Unidad Administrativa", así como responder por su cuenta y riesgo por negligencia, impericia o dolo en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

"El Prestador" entregará a "La Unidad Administrativa" un informe mensual de los servicios realizados en cumplimiento del presente contrato.

SÉPTIMA.-CESIÓN DE DERECHOS. "El Prestador" se obliga a no ceder a terceras personas físicas o morales sus derechos u obligaciones derivados de este contrato, así como los derechos de cobro por la Prestación de los Servicios Profesionales realizados que ampare este contrato, sin previa autorización expresa y por escrito de "La Unidad Administrativa".

OCTAVA.-PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS. "El Prestador" conviene que no podrá divulgar por medio de publicaciones, conferencias, informes o cualquier otra forma, los productos, datos y resultados obtenidos de los Servicios Profesionales objeto de este contrato, sin la autorización expresa y por escrito de "La Unidad Administrativa", pues dichos datos y resultados son propiedad de esta última.

NOVENA.-SUPERVISIÓN. "La Unidad Administrativa" tendrá la facultad de verificar si los Servicios Profesionales objeto del presente contrato se están ejerciendo por "El Prestador" conforme a los términos convenidos, de no ser así, "La Unidad Administrativa" procederá a aplicar las penas convencionales y en su caso, rescindirá administrativamente el contrato o exigirá a "El Prestador" su cumplimiento; en ambos casos, "El Prestador" será responsable de los daños y perjuicios que por su incumplimiento cause a "La Unidad Administrativa", de conformidad a lo establecido en el artículo 2615 del Código Civil para el Distrito Federal.

DÉCIMA.-PENA CONVENCIONAL. Para el caso de que el "El Prestador" incumpla en la Prestación del Servicio Profesional o en cualquiera de las condiciones establecidas en el presente instrumento, se aplicará una pena convencional dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a aquel en que se verifique el incumplimiento, la cual no deberá exceder del 10% del monto total establecido en la cláusula Segunda de este contrato.

DÉCIMA PRIMERA.-RESCISIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" en términos de lo establecido por el artículo 42, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en relación con el artículo 64 de su Reglamento podrá en cualquier momento Rescindir Administrativamente este contrato, por incumplimiento de cualquier estipulación aquí contenida por parte de "El Prestador".

"La Unidad Administrativa" podrá optar entre exigir el cumplimiento del mismo o bien, solicitar la Rescisión Administrativa del contrato.

Si "La Unidad Administrativa" opta por la Rescisión Administrativa, "El Prestador" estará obligado a pagar los daños y perjuicios a que haya lugar en términos de la Ley.

Para el caso de que proceda la Rescisión Administrativa, ésta se iniciará dentro de los 5 (cinco) días naturales siguientes a aquél en el que se hubiera agotado el plazo para hacer efectiva la pena convencional.

DÉCIMA SEGUNDA.-NULIDAD DE PLENO DERECHO. Será causa de anulación del presente contrato, cuando "El Prestador" se encuentre en el supuesto señalado en la declaración II.4 de este contrato, o bajo alguna de las

circunstancias establecidas en las fracciones II, III, IV, V, IX; X y XIV del artículo 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

DÉCIMA TERCERA.-SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" podrá suspender en todo o en parte, los servicios profesionales contratados y el pago consecuente en cualquier momento, por causas justificadas o por razones de interés general, sin que ello implique su terminación definitiva.

El presente contrato podrá continuar produciendo todos los efectos legales, una vez que hayan desaparecido las causas que motivaron dicha Suspensión Administrativa.

DÉCIMA CUARTA.-TERMINACIÓN ANTICIPADA. En términos de lo dispuesto por el artículo 56, fracción XIV del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en el caso de Terminación Anticipada, Suspensión Temporal o Definitiva de los contratos, ya sea por mutuo consentimiento, caso fortuito, o fuerza mayor, será sin responsabilidad para "La Unidad Administrativa".

DÉCIMA QUINTA.-CAUSAS DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES. De conformidad con las reglas de carácter general aplicables al artículo 464 del Código Financiero del Distrito Federal, el presente contrato podrá suspenderse cuando las autoridades fiscales detecten la falta de cumplimiento de obligaciones fiscales por parte de "El Prestador".

En este caso "La Unidad Administrativa" deberá notificar a "El Prestador" tal circunstancia, con el objeto de que en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de dicha notificación dé debido cumplimiento a sus obligaciones fiscales.

Si "El Prestador" hiciera caso omiso de la notificación antes referida, no dando cumplimiento a las obligaciones fiscales que señala el Código Financiero del Distrito Federal en el plazo establecido, "La Unidad Administrativa" dará por terminado el contrato sin responsabilidad para la misma.

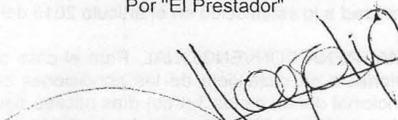
DÉCIMA SEXTA.-MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato podrá ser modificado en todo o en parte a través del convenio modificatorio respectivo, cuando así lo considere necesario "La Unidad Administrativa".

DÉCIMA SÉPTIMA.-INTERPRETACIÓN. Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, así como para todo aquello que no esté expresamente estipulado en el mismo, las partes se someten a las Leyes y Jurisdicción de los Tribunales Locales competentes de la Ciudad de México, por lo tanto, "El Prestador" renuncia al fuero que pudiera corresponderle por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otra causa.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido y alcance legal, se extiende por duplicado, el día 22 del mes de febrero del dos mil once, firmando al calce y al margen los que en él intervinieron, como constancia de su aceptación.

Por la Dirección General de Obras Públicas

Por "El Prestador"

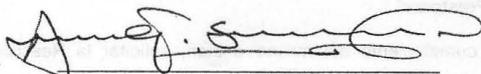


Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas
Director General de Obras Públicas

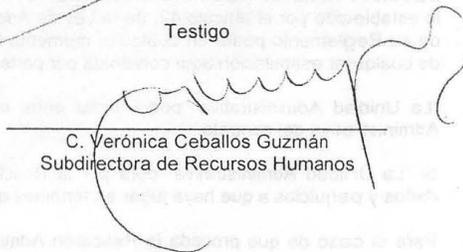
Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo

Testigo

Testigo



Ing. Ariel José Sardas Bonomo
Director Ejecutivo de Administración



C. Verónica Ceballos Guzmán
Subdirectora de Recursos Humanos

205

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios que celebran por una parte la Dirección General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal a quien en lo sucesivo se le denominará "La Unidad Administrativa" representada en este acto por el Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas, en su carácter de Director General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal y por la otra el Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo, a quien en lo sucesivo se le denominará "El Prestador", al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- I. Declara "La Unidad Administrativa" que:
 - I.1 El Distrito Federal es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo titular tiene a su cargo el Gobierno del Distrito Federal, conforme a lo establecido en los artículos 44 y 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 2º y 8º fracción II del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1º, 2º, 5º, 8º y 15 fracción V, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; y 1º y 7º fracción V, del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.
 - I.2 Entre las Unidades Administrativas adscritas a la Secretaría de Obras y Servicios se encuentra la Dirección General de Obras Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, 3º fracción I, 7º fracción V, numeral 1º y 57 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal y dentro de sus funciones se encuentra la de proyectar, construir y supervisar las obras que de conformidad con el programa anual queden a su cargo realizar los estudios, proyectos, construcción supervisión y mantenimiento de obras públicas.
 - I.3 El Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas fue nombrado Director General de Obras Públicas, como se acredita con el nombramiento emitido en su favor por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, con fecha 16 de febrero de 2009, designación que no le ha sido revocada a la fecha y con tal carácter cuenta con las facultades para suscribir el presente Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujeto al pago de honorarios y demás actos jurídicos y documentos relacionados con los mismos, que se celebren de conformidad con la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y su Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, 3º fracción I y 7º fracción V, numeral 1º del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y en el Acuerdo Delegatorio de Facultades de fecha 5 de noviembre del 2007, expedido por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 3 de diciembre de 2007 y autorizado para ejercer dichas facultades mediante oficio número GDF-SOS/2009-105 de fecha 17 de febrero de 2009.
 - I.4 Que mediante el oficio DGADP/003673/2009 emitido por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, se autorizó a "La Unidad Administrativa", el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios Profesionales del 1º al 31 de diciembre del 2009.
 - I.5 Que dentro del Programa Anual de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, se hace del conocimiento la adjudicación del presente contrato mediante oficio número GDF/SOS/DGOP/09-1077 de fecha 11 de noviembre de 2009, al Subcomité de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios de la Secretaría de Obras y Servicios, en términos de lo dispuesto en el artículo 54, fracción XII de la Ley Adquisiciones para el Distrito Federal, y puntos 1.4.1 y 1.4.2 de la Circular Uno 2007 actualmente vigente.
 - I.6 Que el personal contratado para la prestación de servicios profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, queda excluido del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en términos de su artículo 8º, y se rige por lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y supletoriamente por el Código Civil para el Distrito Federal y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que son los ordenamientos legales de aplicación supletoria a la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal, de conformidad con el artículo 12º de la Ley de referencia.
 - I.7 Que para el cumplimiento de sus funciones, requiere de la prestación de servicios objeto del presente instrumento.
 - I.8 Que conforme al oficio número SE/007/2009 de fecha 5 de enero del 2009, emitido por la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, la celebración de este contrato, cuenta con la suficiencia presupuestal en la partida 3301-11 "Honorarios Asimilados a Salarios" para cumplir con el pago del monto señalado en la cláusula Segunda de este contrato.

- I.9 Que el presente contrato está exento de la presentación de fianza por parte de "El Prestador", con fundamento en el artículo 74 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.
- I.10 Que tiene su domicilio en Avenida Francisco del Paso y Troncoso No. 499, Col. Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850, mismo que señala para todos los fines y efectos legales de este contrato.
- II Declara "El Prestador"
- II.1 Que es una persona física que cuenta con capacidad legal, técnica y económica para contratar y obligarse a la ejecución de los servicios objeto del contrato como lo establece el artículo 56, fracción II, del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, dispone de la organización, elementos, conocimiento y experiencia suficiente para ello, lo que acredita con el Curriculum Vitae respectivo, mismo que se anexa al presente.
- II.2 Que es de nacionalidad mexicana, de 51 años de edad, sexo masculino, estado civil casado y se identifica con Credencial de Elector No. de Folio 007711867 expedida por el Instituto Federal Electoral.
- II.3 Que su Registro Federal de Contribuyentes es CAMJ581127E11 y que tiene estudios de Licenciatura en Ingeniería - Arquitectura lo que acredita con la Cédula Profesional No. 903533 cuyas copias se anexan al presente.
- II.4 Que para efectos del artículo 47, fracción XXIII de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, "El Prestador" manifiesta bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público para la prestación de los servicios objeto de este contrato.
- II.5 Que para efectos de lo señalado en el artículo 464 del Código Financiero del Distrito Federal, manifiesta bajo protesta de decir verdad que ha cumplido en debida forma con las obligaciones fiscales a su cargo, previstas en el Código Financiero del Distrito Federal.
- II.6 Que es su voluntad prestar los servicios profesionales que le son requeridos por "La Unidad Administrativa" y que son materia del presente contrato, en los términos y condiciones que en él se estipulan.
- II.7 Que tiene su domicilio en Bernardo Couto No. 37, Col. Algarín, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06880, Distrito Federal, mismo que señala para todos los efectos de este contrato. Que en caso de cambio de domicilio deberá notificarlo a "La Unidad Administrativa", de lo contrario las notificaciones se realizarán en el último domicilio señalado o indicado por "El Prestador", mismas que surtirán sus efectos legales a que haya lugar.
- III Ambas partes declaran:
- III.1 Que expuesto lo anterior, es su voluntad celebrar el presente contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, por lo que se someten al contenido y alcance legal del mismo de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" encomienda a "El Prestador", la realización de los servicios profesionales consistentes en verificar que los materiales de construcción sean de la calidad requerida para la construcción de las obras, servicios profesionales que en ningún momento podrán ser considerados como elementos de subordinación para con "La Unidad Administrativa".

SEGUNDA.-MONTOS DEL CONTRATO. Las partes convienen que el importe total de los servicios profesionales contratados bajo el régimen de honorarios que deberá cubrir "La Unidad Administrativa" a "El Prestador" será de \$11,000.00 (once mil pesos 00/100 M.N.) menos las retenciones que "La Unidad Administrativa" tenga obligación de realizar conforme a las Leyes Federales o Locales, correspondientes al pago de la Prestación de Servicios Profesionales, sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios.

TERCERA.-FORMA DE PAGO. "La Unidad Administrativa" se obliga a pagar a "El Prestador" el importe fijo estipulado en la cláusula anterior en parcialidades y contra entrega del comprobante respectivo siempre y cuando "El Prestador" de cumplimiento a la prestación del servicio profesional conforme a los términos y condiciones señalados.

"La Unidad Administrativa" pagará los servicios profesionales a "El Prestador", en el domicilio de Francisco del Paso y Troncoso N° 499, Colonia Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850.

CUARTA.-VIGENCIA O PLAZO DE EJECUCIÓN. "El Prestador" se obliga a iniciar los servicios objeto de este contrato, el día 1o de diciembre del 2009 y a terminarlos a más tardar el día 31 de diciembre del 2009.

QUINTA.-PRÓRROGA DE LA VIGENCIA. Las partes podrán prorrogar la vigencia del contrato en términos del artículo 65 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, siempre y cuando el monto de dicha prórroga no exceda el 20% del valor total del contrato.

SEXTA.-OBLIGACIONES DE "EL PRESTADOR". "El Prestador" se obliga a prestar los servicios profesionales conforme a los términos establecidos en el mismo, y que dichos servicios se efectúen a satisfacción de "La Unidad Administrativa", así como responder por su cuenta y riesgo por negligencia, impericia o dolo en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

"El Prestador" entregará a "La Unidad Administrativa" un informe mensual de los servicios realizados en cumplimiento del presente contrato.

SÉPTIMA.-CESIÓN DE DERECHOS. "El Prestador" se obliga a no ceder a terceras personas físicas o morales sus derechos u obligaciones derivados de este contrato, así como los derechos de cobro por la Prestación de los Servicios Profesionales realizados que ampare este contrato, sin previa autorización expresa y por escrito de "La Unidad Administrativa".

OCTAVA.-PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS. "El Prestador" conviene que no podrá divulgar por medio de publicaciones, conferencias, informes o cualquier otra forma, los productos, datos y resultados obtenidos de los Servicios Profesionales objeto de este contrato, sin la autorización expresa y por escrito de "La Unidad Administrativa", pues dichos datos y resultados son propiedad de esta última.

NOVENA.-SUPERVISIÓN. "La Unidad Administrativa" tendrá la facultad de verificar si los Servicios Profesionales objeto del presente contrato se están ejerciendo por "El Prestador" conforme a los términos convenidos, de no ser así, "La Unidad Administrativa" procederá a aplicar las penas convencionales y en su caso, rescindirá administrativamente el contrato o exigirá a "El Prestador" su cumplimiento; en ambos casos, "El Prestador" será responsable de los daños y perjuicios que por su incumplimiento cause a "La Unidad Administrativa", de conformidad a lo establecido en el artículo 2615 del Código Civil para el Distrito Federal.

DÉCIMA.-PENA CONVENCIONAL. Para el caso de que el "El Prestador" incumpla en la Prestación del Servicio Profesional o en cualquiera de las condiciones establecidas en el presente instrumento, se aplicará una pena convencional dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a aquel en que se verifique el incumplimiento, la cual no deberá exceder del 10% del monto total establecido en la cláusula Segunda de este contrato.

DÉCIMA PRIMERA.-RESCISIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" en términos de lo establecido por el artículo 42, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en relación con el artículo 64 de su Reglamento podrá en cualquier momento Rescindir Administrativamente este contrato, por incumplimiento de cualquier estipulación aquí contenida por parte de "El Prestador".

"La Unidad Administrativa" podrá optar entre exigir el cumplimiento del mismo o bien, solicitar la Rescisión Administrativa del contrato.

Si "La Unidad Administrativa" opta por la Rescisión Administrativa, "El Prestador" estará obligado a pagar los daños y perjuicios a que haya lugar en términos de la Ley.

Para el caso de que proceda la Rescisión Administrativa, ésta se iniciará dentro de los 5 (cinco) días naturales siguientes a aquél en el que se hubiera agotado el plazo para hacer efectiva la pena convencional.

DÉCIMA SEGUNDA.-NULIDAD DE PLENO DERECHO. Será causa de anulación del presente contrato, cuando "El Prestador" se encuentre en el supuesto señalado en la declaración II.4 de este contrato, o bajo alguna de las

209

circunstancias establecidas en las fracciones II, III, IV, V, IX, X y XIV del artículo 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

DÉCIMA TERCERA.-SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO. "La Unidad Administrativa" podrá suspender en todo o en parte, los servicios profesionales contratados y el pago consecuente en cualquier momento, por causas justificadas o por razones de interés general, sin que ello implique su terminación definitiva.

El presente contrato podrá continuar produciendo todos los efectos legales, una vez que hayan desaparecido las causas que motivaron dicha Suspensión Administrativa.

DÉCIMA CUARTA.-TERMINACIÓN ANTICIPADA. En términos de lo dispuesto por el artículo 56, fracción XIV del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en el caso de Terminación Anticipada, Suspensión Temporal o Definitiva de los contratos, ya sea por mutuo consentimiento, caso fortuito, o fuerza mayor, será sin responsabilidad para "La Unidad Administrativa".

DÉCIMA QUINTA.-CAUSAS DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES. De conformidad con las reglas de carácter general aplicables al artículo 464 del Código Financiero del Distrito Federal, el presente contrato podrá suspenderse cuando las autoridades fiscales detecten la falta de cumplimiento de obligaciones fiscales por parte de "El Prestador".

En este caso "La Unidad Administrativa" deberá notificar a "El Prestador" tal circunstancia, con el objeto de que en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de dicha notificación dé debido cumplimiento a sus obligaciones fiscales.

Si "El Prestador" hiciera caso omiso de la notificación antes referida, no dando cumplimiento a las obligaciones fiscales que señala el Código Financiero del Distrito Federal en el plazo establecido, "La Unidad Administrativa" dará por terminado el contrato sin responsabilidad para la misma.

DÉCIMA SEXTA.-MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato podrá ser modificado en todo o en parte a través del convenio modificatorio respectivo, cuando así lo considere necesario "La Unidad Administrativa".

DÉCIMA SÉPTIMA.-INTERPRETACIÓN. Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, así como para todo aquello que no esté expresamente estipulado en el mismo, las partes se someten a las Leyes y Jurisdicción de los Tribunales Locales competentes de la Ciudad de México, por lo tanto, "El Prestador" renuncia al fuero que pudiera corresponderle por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otra causa.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido y alcance legal, se extiende por cuadruplicado, el día 8 del mes de diciembre del dos mil nueve, firmando al calce y al margen los que en él intervinieron, como constancia de su aceptación

Por la Dirección General de Obras Públicas

Por "El Prestador"

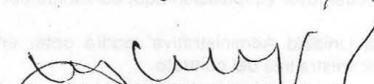


Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas
Director General de Obras Públicas

Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo

Testigo

Testigo



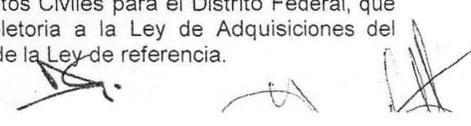
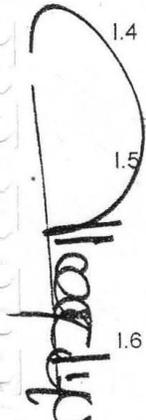
Dr. Luis Miguel Martínez Anzures
Director Ejecutivo de Administración

C. Verónica Ceballos Guzmán
Subdirectora de Recursos Humanos

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios que celebran por una parte la Secretaría de Obras y Servicios del Gobierno del Distrito Federal a quien en lo sucesivo se le denominará "La Secretaría" representada en este acto por el Ing. Jorge Arganis Díaz Leal, con la asistencia del Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas en su carácter de Director General de Obras Públicas del Gobierno del Distrito Federal y por la otra el Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo, a quien en lo sucesivo se le denominará "El Prestador", al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- I. Declara "La Secretaría" a través de su representante:
 - 1.1 Que es una Dependencia de la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, conforme a los artículos 1º, 3º fracción I, 15 fracción V, 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y 7º fracción V del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuyas funciones principales son: El despacho de las materias relativas a la normatividad de Obras Públicas y Servicios Urbanos; los Proyectos y Construcción de Obras Públicas del sistema de transporte colectivo y los proyectos y construcción de obras públicas, conforme a lo establecido en los artículos 15, fracción V y 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.
 - 1.2 Que su representante fue designado Secretario de Obras y Servicios del Gobierno Distrito Federal por el Lic. Marcelo Luis Ebrard Casaubon, Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el 5 de diciembre del 2006, que acredita su personalidad con su nombramiento de conformidad con el artículo 67, fracción V, del Estatuto del Gobierno del Distrito Federal.
 - 1.3 Que tiene atribuciones para suscribir contratos de prestación de servicios profesionales, en términos de lo dispuesto por los artículos 16, fracción IV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, 54 fracción XII, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y 26, fracción XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.
 - 1.4 Que mediante el oficio DGADP/000271/2009 emitido por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, se autorizó a "La Secretaría", el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios Profesionales del 1º de enero al 31 de marzo del 2009.
 - 1.5 Que dentro del Programa Anual de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, se hace del conocimiento de la adjudicación del presente contrato mediante oficio número GDF/SOS/DGOP/09-0012 de fecha 6 de enero de 2009, al Subcomité de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios de la Secretaría de Obras y Servicios, en términos de lo dispuesto en el artículo 54, fracción XII de la Ley Adquisiciones para el Distrito Federal, y puntos 1.4.1 y 1.4.2 de la Circular Uno 2007 actualmente vigente.
 - 1.6 Que el personal contratado para la prestación de servicios profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, queda excluido en el régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en términos de su artículo 8º, y se rige por lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y supletoriamente por el Código Civil para el Distrito Federal y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que son los ordenamientos legales de aplicación supletoria a la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal, de conformidad con el artículo 12º de la Ley de referencia.



- I.7 Que para el cumplimiento de sus funciones, requiere de la prestación de servicios objeto del presente instrumento.
- I.8 Que conforme al oficio número SE/007/2009 de fecha 5 de enero del 2009, emitido por la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, la celebración de este contrato, cuenta con la suficiencia presupuestal en la partida 3301-11 "Honorarios Asimilados a Salarios" para cumplir con el pago del monto señalado en la cláusula Segunda de este contrato.
- I.9 Que el presente contrato está exento de la presentación de fianza por parte de "El Prestador", con fundamento en el artículo 74 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.
- I.10 Que tiene su domicilio en Avenida Francisco del Paso y Troncoso No. 499, Col. Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850, mismo que señala para todos los fines y efectos legales de este contrato.

II Declara "El Prestador"

- II.1 Que es una persona Física que cuenta con capacidad legal, técnica y económica para contratar y obligarse a la ejecución de los servicios objeto del contrato como lo establece el artículo 56, fracción II, del Reglamento de la ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, dispone de la organización, elementos, conocimiento y experiencia suficiente para ello, lo que acredita con el Currículum Vitae respectivo, mismo que se anexa al presente.
- II.2 Que es de nacionalidad mexicana, de 50 años de edad, sexo masculino, estado civil casado y se identifica con Credencial de Elector No. de Folio 007711867 expedida por el Instituto Federal Electoral.
- II.3 Que su Registro Federal de Contribuyentes es CAMJ581127E11 y que tiene estudios de Licenciatura en Ingeniería - Arquitectura lo que acredita con la Cédula Profesional No. 903533 cuyas copias se anexan al presente.
- II.4 Que para efectos del artículo 47, fracción XXIII de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, "El Prestador" manifiesta bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público para la prestación de los servicios objeto de este contrato.
- II.5 Que para efectos de lo señalado en el artículo 464 del Código Financiero del Distrito Federal, manifiesta bajo protesta de decir verdad que ha cumplido en debida forma con las obligaciones fiscales a su cargo, previstas en el Código Financiero del Distrito Federal.
- II.6 Que es su voluntad prestar los servicios que le son requeridos por "La Secretaría" y que son materia del presente contrato, en los términos y condiciones que en él se estipulan.
- II.7 Que tiene su domicilio en Bernardo Couto # 37, Col. Algarín, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06880, Distrito Federal, mismo que señala para todos los efectos de este contrato. Que en caso de cambio de domicilio deberá notificarlo a "La Secretaría", de lo contrario las notificaciones se realizarán en el último domicilio señalado o indicado por "El Prestador", mismas que surtirán sus efectos legales a que haya lugar.





III Ambas partes declaran:

III.1 Que expuesto lo anterior, es su voluntad celebrar el presente contrato de Prestación de Servicios Profesionales sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios, por lo que se someten al contenido y alcance legal del mismo de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO. "La Secretaría" encomienda a "El Prestador", la realización de los servicios profesionales consistentes en ejecutar el control de los contratos, modificaciones y convenios de las obras, presentar la información de supervisión de obra para evaluar sus avances, analizar la problemática que pueda retrasar el desarrollo de obra y proponer alternativas de solución, servicios profesionales que en ningún momento podrán ser considerados como elementos de subordinación. Para con "La Secretaría".

SEGUNDA.-MONTO DEL CONTRATO. Las partes convienen que el importe total de los servicios profesionales contratados que deberá cubrir "La Secretaría" a "El Prestador" será de \$ 18,000.00 (dieciocho mil pesos 00/100 M.N.) menos las retenciones que "La Secretaría" tenga obligación de realizar conforme a las Leyes Federales o Locales, correspondientes al pago de la Prestación de Servicios Profesionales, sujetos al pago de honorarios asimilados a salarios.

TERCERA.-FORMA DE PAGO. "La Secretaría" se obliga a pagar a "El Prestador" el importe fijo estipulado en la cláusula anterior en parcialidades y contra entrega del comprobante respectivo siempre y cuando "El Prestador" de cumplimiento a la prestación del servicio profesional conforme a los términos y condiciones señalados por las partes en la cláusula Primera de este contrato.

"La Secretaría" pagará los servicios profesionales a "El Prestador" a través de la Dirección General de Obras Públicas, en el domicilio de Francisco del Paso y Troncoso N° 499, Colonia Magdalena Mixhuca, Delegación Venustiano Carranza, México, D.F., C.P. 15850.

CUARTA.-VIGENCIA O PLAZO DE EJECUCIÓN. "El Prestador" se obliga a iniciar los servicios objeto de este contrato, el día 1o de marzo del 2009 y a terminarlos a más tardar el día 31 de marzo del 2009.

QUINTA.-PRÓRROGA DE LA VIGENCIA. Las partes podrán prorrogar la vigencia del contrato en términos del artículo 65 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, siempre y cuando el monto de dicha prórroga no exceda el 20% del valor total del contrato.

SEXTA.-OBLIGACIONES DE "EL PRESTADOR". "El Prestador" se obliga a prestar los servicios profesionales conforme a los términos establecidos en el mismo, y que dichos servicios se efectúen a satisfacción de "La Secretaría", así como responder por su cuenta y riesgo por negligencia, impericia o dolo en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

"El Prestador" entregará a "La Secretaría" un informe mensual de las actividades realizadas en cumplimiento del presente contrato.

SÉPTIMA.-CESIÓN DE DERECHOS. "El Prestador" se obliga a no ceder a terceras personas físicas o morales sus derechos u obligaciones derivados de este contrato, así como los derechos de cobro por la Prestación de los Servicios Profesionales realizados que ampare este contrato, sin previa autorización expresa y por escrito de "La Secretaría".

Francisco del Paso y Troncoso

AS.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

OCTAVA.-PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS. "El Prestador" conviene que no podrá divulgar por medio de publicaciones, conferencias, informes o cualquier otra forma, los productos, datos y resultados obtenidos de los Servicios Profesionales objeto de este contrato, sin la autorización expresa y por escrito de "La Secretaría", pues dichos datos y resultados son propiedad de esta última.

NOVENA.-SUPERVISIÓN. "La Secretaría" tendrá la facultad de verificar si los Servicios Profesionales objeto del presente contrato se están ejerciendo por "El Prestador" conforme a los términos convenidos, de no ser así, "La Secretaría" procederá a aplicar las penas convencionales, y en su caso, rescindirá administrativamente el contrato o exigirá a "El Prestador" su cumplimiento; en ambos casos, "El Prestador" será responsable de los daños y perjuicios que por su incumplimiento cause a "La Secretaría", de conformidad a lo establecido en el artículo 2615 del Código Civil para el Distrito Federal.

DÉCIMA.-PENA CONVENCIONAL. Para el caso de que el "El Prestador" incumpla en la Prestación del Servicio Profesional o en cualquiera de las condiciones establecidas en el presente instrumento, se aplicará una pena convencional dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes a aquel en que se verifique el incumplimiento, la cual no deberá exceder del 10% del monto total establecido en la cláusula Segunda de este contrato.

DÉCIMA PRIMERA.-RESCISIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO. "La Secretaría" en términos de lo establecido por el artículo 42, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en relación con el artículo 64 de su reglamento podrá en cualquier momento Rescindir Administrativamente este contrato, por incumplimiento de cualquier estipulación aquí contenida por parte de "El Prestador".

"La Secretaría" podrá optar entre exigir el cumplimiento del mismo o bien, solicitar la rescisión administrativa del contrato.

Si "La Secretaría" opta por la rescisión administrativa, "El Prestador" estará obligado a pagar los daños y perjuicios a que haya lugar.

Para el caso de que proceda la rescisión administrativa, ésta se iniciará dentro de los 5 (cinco) días naturales siguientes a aquél en el que se hubiera agotado el plazo para hacer efectiva la pena convencional.

DÉCIMA SEGUNDA.-NULIDAD DE PLENO DERECHO. Será causa de anulación del presente contrato, cuando "El Prestador" se encuentre en el supuesto señalado en la declaración II.4 de este contrato, o bajo alguna de las circunstancias establecidas en las fracciones II, III, IV, V, IX; X y XIV del artículo 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

DÉCIMA TERCERA.-SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO. "La Secretaría" podrá suspender en todo o en parte, los servicios profesionales contratados y el pago consecuente en cualquier momento, por causas justificadas o por razones de interés general, sin que ello implique su terminación definitiva.

El presente contrato podrá continuar produciendo todos los efectos legales, una vez que hayan desaparecido las causas que motivaron dicha suspensión.

DÉCIMA CUARTA.-TERMINACIÓN ANTICIPADA. En términos de lo dispuesto por el artículo 56, fracción XIV del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, en el caso de terminación anticipada, suspensión temporal o definitiva de los contratos, ya sea por mutuo consentimiento, caso fortuito, o fuerza mayor, será sin responsabilidad para "La Secretaría".

DÉCIMA QUINTA.-CAUSAS DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES. De conformidad con las reglas de carácter general aplicables al artículo 464 del Código Financiero del Distrito Federal, el presente contrato podrá suspenderse cuando las autoridades fiscales detecten la falta de cumplimiento de obligaciones fiscales por parte de "El Prestador".

En este caso "La Secretaría" deberá notificar a "El Prestador" tal circunstancia, con el objeto de que en un plazo no mayor de cinco días contados a partir de dicha notificación dé debido cumplimiento a sus obligaciones fiscales.

Si "El Prestador" hiciera caso omiso de la notificación antes referida, no dando cumplimiento a las obligaciones fiscales que señala el Código Financiero del Distrito Federal en el plazo establecido, "La Secretaría" dará por terminado el contrato sin responsabilidad para la misma.

DÉCIMA SEXTA.-MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato podrá ser modificado en todo o en parte a través del convenio modificatorio respectivo, cuando así lo considere necesario "La Secretaría".

DÉCIMA SÉPTIMA.-INTERPRETACIÓN. Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, así como para todo aquello que no esté expresamente estipulado en el mismo, las partes se someten a las Leyes y Jurisdicción de los Tribunales Locales competentes de la Ciudad de México, por lo tanto, "El Prestador" renuncia al fuero que pudiera corresponderle por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otra causa.

Leído que fue y enteradas las partes de su contenido y alcance legal, se extiende por cuadruplicado, el día 16 del mes de marzo del dos mil nueve, firmando al calce y al margen los que en él intervinieron, como constancia de su aceptación.

Por "La Secretaría"

Suscribe el presente Instrumento El Ing. Oscar Díaz González Palomas, Director General de Obras Públicas, de conformidad con el oficio delegatorio de facultades número GDF-SOS/2009-105, de fecha 17 de febrero del 2009, emitido por el Ing. Jorge Arganis Díaz Leal, Secretario de Obras y Servicios del Gobierno del Distrito Federal.

Ing. Jorge Arganis Díaz Leal
Secretario de Obras y Servicios

Por "El Prestador"



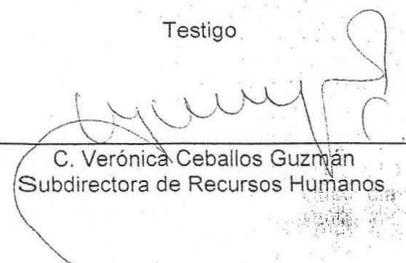
Ing. Arq. Juan Carlos Carpinteyro Montelongo

Por la Dirección General de Obras Públicas



Ing. Oscar Leopoldo Díaz González Palomas
Director General de Obras Públicas

Testigo



C. Verónica Ceballos Guzmán
Subdirectora de Recursos Humanos

Testigo



L. A. Manuel Alejandro Casados Palomares
J. U. D. de Nóminas y Movimientos de Personal

ANEXO 2



INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROCEDIMIENTOS PARA RECURSOS HUMANOS

PARA LA CONTRATACIÓN DE PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES BAJO EL RÉGIMEN DE HONORARIOS ASIMILADOS A SALARIOS.

Objetivo

Regular la celebración de contratos de prestadores de servicios profesionales para atender las necesidades de fuerza de trabajo adicional, que plantean las áreas que conforman el Instituto, con el fin de cumplir las funciones encomendadas.

Políticas de Operación

- Las políticas que se enuncian en el presente documento son de carácter obligatorio para las áreas involucradas en el procedimiento
- Por su naturaleza jurídica, el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales o de Honorarios, establecerá exclusivamente la prestación de un servicio independiente no subordinado por lo tanto, no existe ninguna relación de carácter laboral entre quien así presta sus servicios y el Instituto.
- Es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos el cumplimiento de los criterios y lineamientos de carácter interno y complementario a la normatividad vigente en materia de contratación de prestadores de servicios profesionales.
- Para cubrir el requerimiento de prestadores de servicios profesionales a contratar bajo el Régimen de Honorarios Asimilados a Salarios, el Departamento de Recursos Humanos deberá requisitar el formato denominado "Solicitud de Movimientos de Personal".
- El Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Administración y Finanzas es el responsable de vigilar que las contrataciones de prestadores de servicios profesionales, bajo el Régimen de Honorarios Asimilados a Salarios, no rebasen el monto de los recursos asignados en la partida presupuestal correspondiente.
- El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de actualizar los registros correspondientes a los prestadores de servicios profesionales con la información emanada de los documentos derivados de las contrataciones.
- Es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos el vigilar que en ningún caso y por ninguna circunstancia la vigencia de los contratos de prestación de servicios profesionales excedan del 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate.
- Los contratos de prestación de servicios profesionales se sujetarán invariablemente a la legislación civil, observándose estrictamente para su cumplimiento lo dispuesto en el Título Décimo, Capítulo II, artículos 2606 a 2615 del Código Civil para el Distrito Federal.
- El Instituto solo cubrirá como contraprestación por los contratos de prestadores de servicios profesionales, el monto de los honorarios pactados, los servicios que actualmente especifica la nueva Ley del ISSSTE y de manera excepcional la gratificación anual siempre que así lo disponga, el Ejecutivo del Gobierno del Distrito Federal en los términos y condiciones del Decreto que para tal efecto expide anualmente y demás emolumentos y/o prestaciones que por excepción acuerde el Pleno del Instituto.

FECHA DE AUTORIZACIÓN	
MES	AÑO
Octubre	2008



**INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL**

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROCEDIMIENTOS PARA RECURSOS HUMANOS

- Previamente a la renovación de un contrato de prestación de servicios profesionales cuya vigencia concluya el 31 de diciembre, el Departamento de Recursos Humanos deberá observar íntegramente las disposiciones de carácter presupuestal para el ejercicio en el que se pretenda activar y en su caso renovar el contrato.
- El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de la custodia de la totalidad de los expedientes de los prestadores de servicios profesionales.
- Sólo se procederá al pago de los prestadores de servicios profesionales cuando hayan entregado la totalidad de los documentos que se mencionan en el formato "Documentación Necesaria para Nuevo Ingreso de Prestadores de Servicios Profesionales" (Honorarios 1201).

FECHA DE AUTORIZACIÓN	
MES	AÑO
Octubre	2008



**INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL**

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROCEDIMIENTOS PARA RECURSOS HUMANOS

_____ Y CON REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
_____(16)_____.

LAS PARTES SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA: "EL PRESTADOR" AL SUSCRIBIR EL PRESENTE CONTRATO SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS PROFESIONALES A "EL INSTITUTO" COMO _____(17)_____ A FIN DE _____(18)_____

EN EL LUGAR O LOS LUGARES QUE AL EFECTO LE INDIQUE "EL INSTITUTO" EN UN HORARIO COMPRENDIDO DE LAS _____(19)_____ A LAS _____(19)_____ DE LUNES A VIERNES REALIZANDO _____

_____(20)_____

SEGUNDA: "EL INSTITUTO" ADQUIERE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR A "EL PRESTADOR" LA CANTIDAD TOTAL DE _____(21)_____

_____, COMO HONORARIOS ASIMILABLES A SUELDOS, POR LOS SERVICIOS QUE SE LE ENCOMIENDEN DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONTRATO Y EN SU CASO RECIBIRÁ LOS DEMÁS IMPORTES AUTORIZADOS POR EL PLENO, EN LA INTELIGENCIA DE QUE LE SERÁ RETENIDO EL IMPORTE DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE SE CAUSE.

TERCERA: "EL PRESTADOR" ADQUIERE LA OBLIGACIÓN DE EJECUTAR SU TRABAJO CON LAS CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD Y PRECISIÓN NECESARIAS, APLICANDO AL MÁXIMO LOS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES DE ACUERDO CON EL ACREDITAMIENTO DOCUMENTAL QUE HA PRESENTADO AL INSTITUTO.

CUARTA: "EL PRESTADOR" SE OBLIGA A CUMPLIR CON TODAS Y CADA UNA DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS POR "EL INSTITUTO" EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS QUE SE OBLIGA A PROPORCIONAR, ACEPTANDO DE CONFORMIDAD LOS HONORARIOS ASIMILABLES A SUELDOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE CONTRATO, LOS CUALES NO PODRÁN VARIAR DURANTE SU VIGENCIA.

QUINTA: EL PRESENTE CONTRATO EMPEZARÁ A REGIR A PARTIR DE _____(22)_____ Y HASTA _____(23)_____ SIENDO OBLIGATORIO PARA "EL PRESTADOR" Y VOLUNTARIO PARA "EL INSTITUTO", QUIEN PODRÁ DARLO POR TERMINADO O RESCINDIRLO EN CUALQUIER MOMENTO, SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL MISMO.

TERMINADA LA VIGENCIA DE ESTE CONTRATO Y DE SER NECESARIOS LOS SERVICIOS DE "EL PRESTADOR" DE ACUERDO CON LOS PROYECTOS, PROGRAMAS Y PRESUPUESTO DE "EL INSTITUTO", PODRÁ CELEBRARSE NUEVO CONTRATO POR EL TIEMPO Y CONDICIONES QUE EN EL MISMO SE ESTABLEZCAN.

SEXTA: "EL PRESTADOR" QUE APORTA SUS SERVICIOS MEDIANTE ESTE CONTRATO Y QUE ADEMÁS ESTA SUJETO AL PAGO DE HONORARIOS, ESTÁ EXCLUIDO DEL RÉGIMEN QUE REGULA LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN SU ARTÍCULO OCTAVO.

FECHA DE AUTORIZACIÓN	
MES	AÑO
Octubre	2008



INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROCEDIMIENTOS PARA RECURSOS HUMANOS

SÉPTIMA: LAS PARTES CONVIENEN EN QUE PARA LO NO EXPRESAMENTE ESTABLECIDO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Y DEMÁS DISPOSICIONES JURÍDICAS APLICABLES EN LA MATERIA.

OCTAVA: PARA LA INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE ESTE CONTRATO. LAS PARTES CONVIENEN EN SOMETERSE A LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL FUERO COMÚN DE LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, Y RENUNCIAN AL FUERO QUE PUDIERA CORRESPONDERLES EN RAZÓN DE SUS DOMICILIOS ACTUALES O FUTUROS.

LEÍDO QUE FUE POR LAS PARTES, EL TEXTO DEL PRESENTE CONTRATO Y ENTERADAS DE SU CONTENIDO, ALCANCE Y EFECTO, ASÍ COMO DE SU VALOR LEGAL, LO APRUEBAN Y FIRMAN EN TRES EJEMPLARES, UNO PARA "EL PRESTADOR" Y DOS PARA "EL INSTITUTO", EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, A (24) DÍAS DEL MES DE (24) DEL AÑO (24) ANTE LA PRESENCIA DE LOS TESTIGOS INSTRUMENTALES QUE TAMBIÉN FIRMAN AL CALCE PARA CONSTANCIA.

ESTE CONTRATO, SIN INCLUIR ANEXOS CONSTA DE (25) FOJAS ÚTILES, IMPRESAS Y FIRMADAS SOLO POR EL FRENTE.

"EL INSTITUTO"

"EL PRESTADOR"

(26)

(27)

(28)

(29)

TESTIGOS

(30)

(NOMBRE, FIRMA Y DOMICILIO)

(NOMBRE, FIRMA Y DOMICILIO)

FECHA DE AUTORIZACIÓN	
MES	AÑO
Octubre	2008

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Tercera Edición Actualizada, Porrúa, México, 2000.
2. ADAME GODDARD, Jorge, Doctrina Social Católica en el Artículo 123. Escuela Libre de Derecho, Ed. Miguel Ángel Porrúa, México, 1990.
3. BOLAÑOS LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Segunda. Edición, Porrúa, México, 2007.
4. BARRAGÁN RODRÍGUEZ, Juan, Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, Instituto e Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
5. BURGOA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Octava Edición, Porrúa, México, 1991.
6. CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM de nuestro Santísimo Señor León Papa XIII, Ed. Basilio Nuñez. México,
7. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático, Ed. Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2002.
8. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México 1996.
9. CHARIS GÓMEZ, Roberto, El Contrato Individual y la Relación de Trabajo, Porrúa, México, 2000.
10. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1997.
11. DÁVALOS, José. El Artículo 123 y sus Reformas, Porrúa, México, 1998.
12. DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Décima Sexta Edición, Porrúa, México, 2007.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, (derecho individual, derecho colectivo) Vigésima Primera Edición, Porrúa, México, 2008.
14. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimatercera Edición, Porrúa, México, 1993.

15. J. L. y HAMMOND, Bárbara. The Town Labourer, 1760-1832, Ed. Guiad Books Londres. Traducción Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
16. J. PLA´, Albertol. Introducción a la Historia General del Movimiento Obrero, Tierra y Fuego, México, 1984.
17. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Segunda Edición, Porrúa, México, 1993.
18. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Laboral Burocrático, Segunda Edición, Porrúa, México, 2007.
19. MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel. Procedimientos Administrativos, Porrúa, México, 1991.
20. MELÉNDEZ GEORGE, León Magno. Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica), Porrúa, México, 2005.
21. NEVINS, ALLAN y STEELE COMMAGER, Henry, The Pocket History of United States, the store of a free People, en español Breve Historia de los Estados Unidos (Bibliografía de un Pueblo Libre) Traducida por Florentino M. Torner. Cia. General de Ediciones.
22. OJEDA PAULLADA, Pedro. Tendencias Actuales de Derecho Burocrático, Ed. UANL, México, 1999.
23. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2006.
24. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, Vigésima Tercera Edición, Porrúa, México, 2002.
25. SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de derecho Positivo Mexicano, Esfinge, México, 1974.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral", Sexta Edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, Centésima Sexagésima Tercera. Edición, Porrúa, México, 2011.
2. Ley Federal del Trabajo Reformada Octogésima Cuarta Edición. Porrúa, México, 2011.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentada. Sexagésima Tercera Edición, SISTA., México, 2011.
4. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Cuadragésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 2009.
5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Comentada, Preguntas y Respuestas Jurisprudencia, Comenta por BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, Pac, México, 2005.
6. Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral. Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, 2011.
7. Agenda de la Administración Pública Federal, Versión Cisida, ISEF., México, 2011.
8. Agenda de la Administración Pública del Distrito Federal, Versión Cisida, ISEF., México, 2011.
9. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, Publicado en la Gaceta del Distrito Federal el 2 de octubre de 2003.

DICCIONARIOS

1. Diccionario del Español Usual en México, del Centro de Estudios Lingüísticos y Literarias. Ed. El Colegio de México, México, 2011.
2. Gran Diccionario del saber Humano. Reader's Digest de México, Editorial Norma,
3. Diccionario Usual Larousse, Ed. Larousse, México, 2009.

HEMEROGRAFÍA

1. Camorlinga Alvarado, Néstor Alonso.- La Reforma Laboral Burocrática como base para el mejoramiento de la calidad de gestión pública en el Estado mexicano.- XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública , Buenos Aires Argentina, 4-7 de noviembre de 2008, Documento Libre.
2. Dávila García, Abel.-Revista Vínculo Jurídico.- Revista No. 1, Enero-Marzo 1990 Derecho Burocrático (Reflexiones en Torno al Derecho Burocrático como Disciplina Autónoma) México 1990.
3. Diario Oficial de la Federación, publicado el 31 de diciembre de 2008.
4. Laperrière, René. Droits du travail et comerse international, Departement des sciences juridiques , UQAM, les Éditions Yvon Blais , 1995.
5. Norma Técnica No. 28, XIX Ayuntamiento de Tijuana B.C., Sindicatura Municipal, Dirección de Normatividad
6. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI
7. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 2001.
8. Propuestas de Reforma a la Legislación Laboral, Instituto de Investigaciones legislativas del Senado de la República., Agosto 2002.
9. Registro No. 173262; Localización: Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXV, Febrero de 2007, Página: 1803; Tesis: XIX.1o.9 L, Tesis Aislada Materia(s): laboral.
10. Sánchez Castañeda, Alfredo.- La Capacitación y Adiestramiento en México: Regulación, Realidades y Retos.- Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
11. Sánchez Castañeda, Alfredo.- La Capacitación y Adiestramiento en México: Regulación, Realidades y Retos.- Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídico Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Derecho del Trabajo, México, 1982.

13. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 9367/88 Instituto Nacional del Consumidor, 17 de mayo de 1989, unanimidad de votos, Ponente: María Yolanda Múgica García, SJF.8ª Época, tomo III, segunda parte.2,

MEDIOS ELECTRÓNICOS

1. Antecedentes de las luchas obreras en los estados Unidos de Norteamérica, http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/1.html
2. Convenios Laborales Fundamentales Ratificados por México ante la Organización Internacional del trabajo, México, 1982. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C043>
3. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Tercera Edición, consultado en <http://www.rae.es/rae.html>
4. E. Ricord, Humberto.- El Derecho Burocrático Mexicano <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/47/art/art1.pdf>
5. [.http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/indice.html](http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/indice.html).
6. <http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>
7. [Httpwww.bibliojuridica.org/libros/3109038.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/3109038.pdf) .- \Con jornadas laborales excesivas, 600 millones de personas OIT - La Jornada.htm
8. La Segunda Internacional fue fundada en 1889. <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-2internacional.htm> . Página en caché.
9. Mora Bastida, Freddy, Derecho del Trabajo FACIJUP-ULA, 2006, pagina internet, weddelprofesor.ula.ve/economia/fremob/docs/rel_trab_cont_trab_.pdf.
10. Morales Paulín, Carlos.-<http://www.buenastareas.com/ensayos/historia-Del-Derecho-Burocratico/92945.html>.
11. Puig Hernández, Carlos Alberto. ¿Qué es, en realidad, el contrato colectivo? [Httpwww.bibliojuridica.org/libros/3109038.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/3109038.pdf)
12. VEGA RUIZ, María Luz. La Reforma Laboral en América Latina, Un Análisis Comparado.

Verbo.
Gijón

