

27

29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

EL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL



T E S I S
FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUCILA ALFERES ZAMBRANO

MEXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

INDICE

EL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO 1. <u>CONCEPTOS GENERALES</u> | 2 |
| 1.1 TRABAJO | 2 |
| 1.2 RELACION DE TRABAJO | 3 |
| 1.2.1 Definición legal | 4 |
| 1.2.2 Definición doctrinal | 5 |
| 1.3 TRABAJADOR | 7 |
| 1.3.1 Definición legal | 7 |
| 1.3.2 Definición jurisprudencial | 9 |
| 1.3.3 Definición doctrinal | 10 |
| 1.4 CLASES DE TRABAJADORES | 10 |
| 1.4.1 Trabajador de planta | 11 |
| 1.4.2 Trabajador de base | 14 |
| 1.4.3 Trabajador de confianza | 17 |
| 1.4.4 Trabajador supernumerario | 21 |
| 1.4.5 Trabajador eventual | 22 |
| 1.4.5.1 Trabajador eventual en la Ley Federal del Trabajo | 23 |
| 1.4.5.2 Trabajador eventual en la legislación Federal del Trabajo Burocrático | 24 |
| 1.4.5.3 Definición jurisprudencial | 26 |

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO 2. <u>CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SUS DIFERENCIAS ENTRE APARTADO A Y B</u> | 28 |
| 2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | 28 |
| 2.1.1 Definición doctrinal | 31 |
| 2.1.2 La estabilidad en la Constitución y sus Leyes | 32 |
| 2.2 LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 38 |
| 2.2.1 Contratos de trabajo por tiempo indefinido | 43 |
| 2.2.2 Los contratos de trabajo por tiempo determinado y obra determinada | 47 |
| 2.3 LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO | 51 |
| 2.3.1 La relación de trabajo y el nombramiento | 53 |
| 2.3.2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido | 55 |
| 2.3.3 La relación de trabajo por tiempo determinado y obra determinada | 63 |
| 2.3.4 Relaciones de trabajo no reguladas por el artículo 123 y sus Leyes Reglamentarias | 69 |
| CAPITULO 3. <u>ANTECEDENTES</u> | 73 |
| 3.1 CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO | 73 |
| 3.2 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917 | 76 |
| 3.3 EL ARTICULO 123 COMO UNICO FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO | 80 |
| 3.4 REFORMA DEL ARTICULO 123 DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1960 | 82 |
| 3.5 ANALISIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 | 85 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| 3.6 | LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO | 90 |
| | | |
| CAPITULO 4. | <u>GENERALIDADES DEL TRABAJADOR EVENTUAL AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL D.F.</u> | 94 |
| 4.1 | DEFINICION DE TRABAJO EVENTUAL | 95 |
| 4.2 | DEFINICION DE TRABAJADOR EVENTUAL | 96 |
| 4.3 | CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR EVENTUAL | 97 |
| 4.4 | NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL | 100 |
| 4.4.1 | Artículo 123 apartado B y su Ley Reglamentaria | 100 |
| 4.4.2 | Concepto de trabajador de base | 102 |
| 4.4.3 | Concepto de trabajador a lista de raya | 102 |
| 4.4.4 | Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal | 103 |
| 4.5 | EFFECTOS JURIDICOS DE SU DENOMINACION DE TRABAJADORES A LISTA DE RAYA | 105 |
| | | |
| CAPITULO 5. | <u>EL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL</u> | 110 |
| 5.1 | SU REALIDAD LABORAL | 110 |
| 5.1.1 | Visita al Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal | 110 |
| 5.1.2 | Visita a las Delegaciones Políticas del D.D.F. | 116 |
| 5.1.2.1 | Delegación Política Alvaro Obregón | 117 |
| 5.1.2.2 | Delegación Política Benito Juárez | 119 |
| 5.1.2.3 | Delegación Política Coyoacán | 121 |
| 5.1.2.4 | Delegación Política Cuauhtémoc | 122 |
| 5.1.2.5 | Delegación Política Xochimilco | 123 |

| | |
|--|------------|
| 5.2 MARCO JURIDICO | 128 |
| 5.3 EL TRATO DESIGUAL | 132 |
| 5.3.1 El trato desigual entre los trabajadores de base y los eventuales | 132 |
| 5.3.2 El trato desigual entre los trabajadores eventuales | 133 |
| CONCLUSIONES | 137 |
| BIBLIOGRAFIA | 140 |
| ANEXOS | 144 |

INTRODUCCION

Como estudiante en la Universidad Nacional Autónoma de México, siempre ha sido para mí, motivo de profundas reflexiones el estudio de las relaciones laborales de los trabajadores eventuales y en particular las de aquellos que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal; esa inquietud se ha traducido en honda preocupación, en virtud de que su lucha por la supervivencia - los ha obligado a aceptar condiciones inhumanas que atentan contra su dignidad y la de sus núcleos familiares.

La realidad laboral de los trabajadores eventuales, nos ha permitido aseverar, como en pleno siglo XX se encuentran a expensas del capricho, voluntad y estado de ánimo del Estado-Patrón a través de sus titulares, los que de manera tajante les niegan el mínimo de derechos de oportunidades, jugando con su hambre y con sus necesidades.

Los derechos que no les son reconocidos, en virtud de que no se les reconoce ninguno, nacieron con el derecho del trabajo, ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores en general, una vida digna de ser vivida, como un derecho protector, tutelador, social y reivindicador de nuestro pueblo-trabajador; derechos por los que lucharemos hasta que se les reconozcan, toda vez que el espíritu del derecho del trabajo podría resumirse en 'aumentar vida a los años y no sólo años a la vida', y para ello hemos llevado a cabo, en el presente tema de tesis, el estudio de EL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

EL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DELDISTRITO FEDERAL

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 TRABAJO

La lucha por la supervivencia obliga a los hombres a trabajar, por lo que el trabajo humano es uno solo, es decir, posee una naturaleza única que no puede variar en función de la finalidad a la que se le destine, puede ser más o menos intenso, o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios, o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o a una institución, por lo que consideramos al trabajo como la fuerza que se emplea o actividad que se realiza como condición para la existencia.

El trabajo es considerado como

...actividad con la que se producen bienes económicos, sociales y culturales, que sirven a otras personas con las que el trabajador entra en una relación regulable por las normas legales vigentes y por cuya actividad recibe una compensación: salario capitalista o de mercado, o salario socializado... (1).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo, señala al respecto que: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 3º dispone que: "... es un servicio físico, intelectual o de ambos géneros..."

Desde nuestro punto de vista, trabajo es la actividad humana, intelectual o material que desempeña el hombre de manera personal, mediante contrato o -- acuerdo tácito de voluntades, como medio para satisfacer sus necesidades y tiene como finalidad la creación de satisfactores.

1.2 RELACION DE TRABAJO

Al hablar en materia laboral de las relaciones entre trabajador y patrón, sólo estamos haciendo referencia a las relaciones individuales de trabajo, ya que existe otra clase de éstas llamadas colectivas de trabajo; con el fin de - marcar su contraposición con respecto a las primeras. Tanto las relaciones individuales como las colectivas, integran lo que es la relación laboral en sentido estricto y ésta a su vez junto con la relación civil, mercantil, penal, etcétera, conforman a la relación jurídica en sentido amplio.

La teoría de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, es una teoría humanista que tiene por finalidad dignificar al hombre y al trabajo mismo; no le interesa el acto o hecho que la haya motivado, sino que tan-

solo lo que busca es la protección inmediata de la persona del trabajador y - por ende del trabajo mismo, bastándole para entrar en acción el simple hecho - de que en la vida material se dé la prestación efectiva de un trabajo personal y subordinado.

El máximo exponente de esta teoría es el maestro Mario de la Cueva quien - señala, que tiene sus precedentes, entre otros varios, en el pensamiento de -- Georges Scelle y Ertch Molitor (2).

1.2.1 Definición legal

El término "relación individual de trabajo" es introducido, por primera - vez, en nuestra legislación laboral en el año de 1970, ya que la ley de 1931 - tan solo hacía referencia en su artículo 17 al contrato individual de trabajo, definiéndolo como "aque! por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retri- bución convenida".

En la actualidad, nuestra Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo - 20 define a la relación y al contrato de trabajo, de esta manera establece: "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 pa- go de un salario".

De la definición se desprende que, es a partir del momento en que se da - la prestación de un trabajo, que deberá ser en todo caso personal y subordina-

2. Cfr. Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, p. 183.

do, cuando surgirá la relación individual de trabajo. Los sujetos de la relación serán el trabajador y el patrón, estando el primero obligado a prestar su trabajo, mientras que el segundo está obligado al pago de un salario.

El maestro Mario de la Cueva al referirse al artículo en estudio señala - que: "...donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que aplicará el estatuto laboral" (3).

1.2.2 Definición doctrinal

Hablar de definición doctrinal significa acudir al pensamiento de los diversos estudiosos de nuestra materia, con el objeto de descubrir la manera en que han concebido a la relación de trabajo, en donde encontramos tantas definiciones, casi como número de autores haya, por lo que sólo expondremos algunas de las que consideramos más sobresalientes.

El maestro Mario de la Cueva, señala que:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la De-

3. *Supra*, op. cit., p. 188.

claración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias(4).

Asimismo, agrega que: "...la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado..."(5).

Para Guillermo Camacho, la relación de trabajo es: "La vinculación obligacional entre dos sujetos: el de una persona que trabaja y de una persona que se beneficia con dicho trabajo" (6).

Según Roberto Muñoz, la relación de trabajo es: "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí" (7).

En lo personal creemos que la relación individual de trabajo debe entenderse: como aquel vínculo jurídico normado por la legislación laboral en general que se crea entre un trabajador y un patrón, en virtud de la prestación efectiva del trabajo personal y subordinado, sin importar el motivo que la ha-

4. Supra, op. cit., p. 187.

5. Idem, p. 195.

6. Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá D.E., 1961, p. 246.

7. Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 44.

ya generado.

1.3 TRABAJADOR

A la persona que presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario se le ha denominado de las más variadas formas, atendiendo quizá a la época y al país en que nos ubiquemos. Así, tenemos que ha sido llamado: trabajador, deudor del trabajo, acreedor del salario, asalariado, jornalero, operario, obrero, empleado, prestador del trabajo, etcétera.

La ley y nuestra doctrina en general han elegido el término "trabajador" para designar a todas aquellas personas que prestan su trabajo o sus servicios bajo los supuestos del derecho del trabajo.

1.3.1 Definición legal

La Ley Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 3º, define al trabajador como: "...toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros..."

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3º, definía al trabajador como: "...toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8º, párrafo primero, dispone al respecto que: "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

El maestro Néstor de Buen señala al respecto, que la definición legal actual es más precisa y supera a la anterior, ya que esta última, se refiere a la "persona" en general, sin precisar si lo era física o moral; asimismo, admitía categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales", ciertamente inexistentes, puesto que todo trabajo, en mayor o menor medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo (8).

Sin embargo, considera que la ley vigente, adolece de un defecto secundario al hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente, por lo que considera que es más correcto, más técnico, utilizar el vocablo "persona jurídica" (9).

El maestro José Davalos señala que el trabajador siempre será una persona física, ya que nunca podrán intervenir en una relación laboral, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, seres de carne y hueso. debido a que la naturaleza de los servicios, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el trabajador se coloca en una relación de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda tener esta calidad (10).

Para el maestro Euquerio Guerrero:

...se requiere que el trabajador sea una persona física. Lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de in-

8. Cfr. Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo 1, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, p. 445.

9. Idem, pp. 445 y 446.

10. Supra, DERECHO DEL TRABAJO I, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1968, pp. 90 y 91.

mediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral (11).

El maestro Néstor de Buen, apoyando las consideraciones expuestas señala - que: "...la persona trabajador ha de ser una persona física..."(12).

El trabajador ha de prestar su servicio a una persona física o moral, al respecto tanto la legislación, la jurisprudencia y la doctrina coinciden en -- que la persona a quien se le presta un trabajo personal y subordinado puede -- ser tanto física como moral-jurídica.

Respecto a la prestación de trabajo personal consideramos que debe entenderse como aquella obligación que tiene el trabajador de poner a disposición - del patrón su fuerza de trabajo por él mismo, sin que pueda delegar esa respon- sabilidad en terceros o valiéndose de determinados instrumentos. En resumen, - podemos decir que para que el trabajador pueda ser considerado realmente como- tal, es necesario que él mismo realice la actividad.

1.3.2 Definición jurisprudencial

Nuestra jurisprudencia al definir el concepto de trabajador, lo hace si- guiendo a la ley en su artículo 8º, párrafo primero, sin contradicción alguna.

11. Supra, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 14a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, p.33

12. Supra, op. cit., p. 442.

1.3.3 Definición doctrinal

En términos generales, la doctrina ha aceptado el concepto legal de trabajador; siendo quizá esta la razón por la cual casi ningún tratadista nacional se ha ocupado por elaborar definiciones propias al respecto.

Sin embargo, es importante mencionar que Alberto Briceño, considera como definición correcta al respecto, la siguiente: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado"(13).

Si comparamos la definición expuesta por el autor y la contenida dentro del artículo 8º, concluiremos que sustancialmente son iguales, aunque apreciaremos que el maestro cambia el término trabajo por el de servicio, términos -- que no se contraponen; por lo tanto, estamos de acuerdo con la manera en que -- conceptualiza al trabajador.

1.4 CLASES DE TRABAJADORES

Uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es la estabilidad en el empleo, es decir, la permanencia de las relaciones de trabajo, -- principio del que deriva la idea de que la relación laboral hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa, un derecho que asegura su vida y su salud.

13. Supra, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1985, -- p. 139.

Respecto a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos nos ocuparemos en el siguiente capítulo, sin embargo, es conveniente mencionar que respecto a este tema surge la clasificación de trabajadores.

1.4.1 Trabajador de planta

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, es decir, la regla general.

La Ley Federal del Trabajo no nos da una definición respecto al trabajador de planta, aunque sí hace mención de éste en los artículos 127, fracción - II, 132, fracción X, 156, 158 y 162, que a la letra dicen:

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes...II. Los demás -- trabajadores de confianza... o a falta de éste -- el trabajador de planta con la misma...

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: ...X. Permitir a los trabajadores faltar a su -- trabajo... el trabajador o trabajadores podrán -- volver al puesto que ocupaban, conservando to -- dos sus derechos...los substitutos tendrán el -- carácter de interinos, considerándolos como de -- planta después de seis años.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión...a los trabajadores que habitualmente ... sin tener el carácter de trabajadores de planta..."

Artículo 158. Los trabajadores de planta...
 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Artículo 162. Los trabajadores de planta --
 tienen derecho a una prima de antigüedad...

El maestro Mario de la Cueva señala al respecto que: "...por trabajador de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa; - de donde se deduce que son esos dos elementos, necesidad y permanencia, los -- que sirven para caracterizar al trabajador de planta..." (14).

Para Miguel Cantón Moller "todo trabajador es de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario" (15).

Para Francisco Ramírez Fonseca: "El trabajador de planta es el que está-sujeto a un contrato por tiempo indeterminado" (16).

Para Roberto Muñoz

Los trabajadores de planta pueden ser de planta
 permanente o de planta de temporada... los

14. Supra, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954 p. 762.

15. Supra, DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO, 2a. Edición, Editorial Pac, S.A., México, 1968, pp. 94 y 95.

16. Supra, LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, Editorial Pac, S.A., México, 1980, p. 47.

primeros son los que prestan sus servi
 cios durante todos los días laborables
 del año...mientras que los segundos --
 son los que, por así requerirlo las ne-
 cesidades, sólo prestan sus servicios-
 durante determinados períodos de cada-
 año, por ejemplo: los azucareros en -
 las zafras, los piscadores de algodón,
 los cosechadores de fresas, etc. (17).

El maestro Néstor de Buen apoya dicha clasificación, sin embargo, señala que: "los trabajadores de planta o de base son aquellos que desempeñan una actividad de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de tempo- rada si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año" (18).

Podemos concluir diciendo que los trabajadores de planta son todos aque- llos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, los que son indispensables para la obtención de productos o servicios.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dió su concepto de trabajo de - planta (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a, 3 de septiem bre de 1936) :

Para la existencia de un trabajo de plan
 ta se requiere, únicamente, que el servi

17. Roberto Muñoz Ramón, op. cit., p. 284.

18. Supra, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, p.61.

cio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si no volverán a ser utilizados sus servicios.

1.4.2 Trabajador de base

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático, para delimitar cuáles trabajadores deben considerarse de base dispone en su artículo 6º, haciendo referencia al artículo 5º (enumera a los trabajadores considerados de confianza),

utilizando así el método de la exclusión, precisa: "son trabajadores de base: los no incluidos en la numeración anterior y que por ello serán inamovibles..."

Por lo tanto, los trabajadores de base son aquellos que no están incluidos como trabajadores de confianza en la enumeración del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La inamovilidad es la característica esencial del trabajador de base, debido a que estabiliza la permanencia de las relaciones de trabajo entre dichos trabajadores y el Estado. Por lo que podemos afirmar que, el personal inamovible es el de base que adquiere el derecho de ser permanente cuando satisface los dos siguientes requisitos:

a. Que haya cumplido 6 meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; característica que se desprende del artículo 6º, antes mencionado, que señala al respecto que: "...los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente".

b. Que esté ocupando una plaza con carácter definitivo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no define lo que debe entenderse por inamovilidad, sin embargo, para encontrar una definición de este concepto es necesario acudir, con base en el artículo 11 de la antes citada que dispone: "en lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y equidad".

El derecho a la estabilidad en el empleo, es en realidad sinónimo del - concepto de inamovilidad que se encuentra consignado en la fracción XXII del apartado A, para los trabajadores en general, y en la fracción IX del apartado B, para los trabajadores al servicio del Estado, ambas fracciones del artículo 123 de nuestra Norma Fundamental.

Este derecho a la estabilidad en el empleo o inamovilidad está expresado en una disposición que prohíbe al patrón, cualquiera que éste sea, separar de su empleo a un trabajador sin justa causa. Si el patrón viola esta disposición, el trabajador tiene derecho a elegir entre su reinstalación o el pago de una indemnización.

Existe una excepción a esta regla general consignada en la fracción -- XXII del apartado A, que señala: "...la Ley determinará los casos en que el - patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante - el pago de una indemnización..."

La ley reglamentaria del apartado A, establece en su artículo 49, los - casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de dicha indemnización, entre los que se encuentran - en la fracción I, el de los trabajadores que tengan una antigüedad menor de - un año.

Es importante mencionar que, la ley reglamentaria del apartado B, en su artículo 6º dispone el término de seis meses para que opere la excepción y se produzca el derecho a la estabilidad en el empleo o inamovilidad de los trabajadores del Estado.

De lo expuesto se desprende que tanto los trabajadores de planta como -- los de base, tienen como característica primordial el derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, a la seguridad en el trabajo.

1.4.3 Trabajador de confianza

Para determinar quien es el trabajador de confianza, debemos comprender-- cuál es la naturaleza de las funciones que estos trabajadores desempeñan, por-- lo que estudiaremos a continuación esta clase de trabajadores desde el punto -- de vista de la ley reglamentaria del apartado A, y de la ley reglamentaria del apartado B, del artículo 123 constitucional.

El maestro Trueba Urbina señala al respecto que:

En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilan-- cía, fiscalización, con carácter general, y por lo mis-- mo comprenden a todas las funciones de la empresa, -- establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las-- mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en el departamento u oficina, no le dan a tales funciones el carácter de confianza,-- según se desprende del artículo 9º de la ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos per-- sonales o íntimos del patrón (19).

19. Supra, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, p. 59.

La Ley Federal del Trabajo no nos da un concepto definido de lo que deba entenderse por trabajador de confianza, sin embargo, señala elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza. Así, el trabajo de confianza se regula en la ley en forma particular, en el Título Sexto, Capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales", en los artículos 181 y 182, que a la letra disponen:

Artículo 181. Los trabajadores especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán -- proporcionadas a la naturaleza e importan cia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es proteger a los trabajadores que prestan dichas labores, ya que las normas que rigen este Título, son el mínimo de beneficios de que deben disfrutar este tipo de trabajadores; en la inteligencia de que en lo general les son aplicables -- las normas de esta ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de -- este Título.

Asimismo, dispone en su artículo 99, que:

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Del artículo en estudio se desprenden las siguientes características del trabajo de confianza:

- a. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se le dé al puesto.
- b. Las funciones de confianza deberán ser o contener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.
- c. Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De lo expuesto se observa que, es por la función que en todo caso deberá ser de dirección, fiscalización, inspección, vigilancia y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, es decir, en este último caso, la función de aquellas personas que se encuentran en contacto directo con el patrón por el carácter confidencial de los servicios que --

prestan, trabajadores a quienes se les confía el éxito y existencia de la empresa, de su negocio, ya sea en razón de sus conocimientos o aptitudes, de su habilidad, de su discreción, de su honestidad, de su lealtad, etcétera, y no por la voluntad del patrón. Función que en todo caso deberá tener el carácter de general dentro de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, respecto a los trabajadores de confianza, en principio, de manera limitativa, menciona los trabajos que son considerados como tales, para el efecto de excluirlos de la ley, en función del artículo 8º que categóricamente determina que: "quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º..."

Esta fijación de trabajadores de confianza que realizó el legislador en el artículo 5º, del citado ordenamiento, y la exclusión de los mismos del régimen de dicha ley, a que hace referencia el artículo 8º es arbitraria, dado que acogiéndonos a la proteccionista luz de la Teoría de la Relación de Trabajo, también llamada Teoría Integral, que sostienen los grandes doctrinarios de nuestra materia, pues en términos generales señala que, cualquier trabajador que preste un servicio personal, obviamente incluyendo al trabajador burócrata, es sujeto de derechos derivados de la relación de trabajo, derechos proteccionistas no sólo del trabajador sino también del trabajo mismo, derivados de la relación laboral que queda establecida por ese solo hecho; la fijación que se hizo en el artículo 5º, no consideró la naturaleza de las funciones desempeñadas sino la designación del puesto.

Por lo que consideramos que, han dejado en total estado de indefensión, de desamparo, a los trabajadores de confianza al servicio del Estado debido a

que no están protegidos por el apartado B del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo.

1.4.4 Trabajador supernumerario

Los trabajadores supernumerarios, son trabajadores que prestan sus servicios al Estado, sin embargo, la ley que regula las relaciones de los servidores públicos no define el vocablo y lo más curioso es que siendo trabajadores al servicio del Estado no existen en la Legislación Federal de los Trabajadores Burócratas, es decir, no está regulado ni en el Catálogo de Empleos de la Federación. El origen del término supernumerario se encuentra en el Instructivo para la Formación y Aplicación del presupuesto.

La jurisprudencia ha determinado su naturaleza al establecer que: "el carácter de supernumerario de un trabajador, lo es en atención a una razón de tipo presupuestal, independientemente de que se le clasifique como trabajador de base o de confianza" (20).

Es considerado al trabajador supernumerario, como un tipo de trabajador temporal que tiene un nombramiento por obra o por tiempo determinados, en los términos de la fracción III del artículo 15 de la ley en cuestión.

De lo expuesto podemos concluir diciendo que, las notas características de este tipo de trabajadores son, en términos generales:

20. Alberto Trueba Urbina, op. cit., p. 59.

a. Trabajadores que el Estado ocupa para el desempeño de labores extras o de carácter temporal, en exceso del número regular y permanente de sus empleos de planta.

b. Trabajador que es pagado con partidas presupuestales destinadas a ese fin.

c. El carácter de trabajador supernumerario no depende de la naturaleza de la función desempeñada, sino de la duración que pueda tener el nombramiento, pudiendo concluir dicha relación por no ser necesarios sus servicios al término de las necesidades que motivaron el empleo o por agotarse la partida presupuestal correspondiente.

1.4.5 Trabajador eventual

El trabajador eventual será analizado en un capítulo especial, sin embargo, es importante destacar que, constituye sin duda, el problema el problema de la contratación eventual en México, uno de los más graves que se padecen; lo es más por afectar considerablemente a un gran sector de trabajadores y por ende a sus núcleos familiares, que desgraciadamente son los que forman parte del grupo de los desheredados. Esto no porque consideremos esta modalidad en las relaciones de trabajo (contrato por tiempo determinado o para obra determinada) injusta o indebida, sino por el abuso que de la misma se hace, por parte de los patrones, no sólo de empresas particulares, sino también dentro de las instituciones gubernamentales.

Las leyes reglamentarias de los dos apartados del artículo 123 de nuestra Norma Fundamental, establecen que las relaciones de trabajo pueden ser pa

ra obra o tiempo determinado o bien para tiempo indeterminado, siendo esta última la regla general y las dos primeras la excepción de la misma.

Por lo que consideramos que, nada impide la celebración de contratos a tiempo fijo, pero en la práctica sucede que una gran mayoría de las empresas, y como señalamos anteriormente también en las instituciones gubernamentales, cometen un verdadero abuso del permiso de la ley para la celebración sucesiva de dichos contratos, con los mismos elementos, es decir, las mismas personas, el mismo lugar de prestación del servicio e inclusive en la mayoría de los casos, en el mismo puesto y con la misma causa, ocultan o pretenden ocultar la verdadera naturaleza de éstos, como contratos por tiempo indeterminado.

Se entiende claramente, que las limitaciones que el patrón impone a la vigencia de los contratos de trabajo es o son con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada prestación de un servicio. Por lo que consideramos que, la necesidad de certeza y seguridad en el trabajo, no puede quedar al arbitrio y capricho de los patrones.

1.4.5.1 Trabajador eventual en la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo regula al trabajo eventual dentro de sus artículos 49, fracción V y 127, fracción VII, mismos que disponen al respecto:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:...V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:...VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Podemos concluir diciendo que el trabajador eventual dentro de la Ley Federal del Trabajo disfruta de un mínimo de garantías.

1.4.5.2 Trabajador eventual en la Legislación Federal del Trabajo Bucrocrático

Antes de señalar la naturaleza jurídica del trabajador eventual al servicio del gobierno del Distrito Federal, es importante hacer mención de que no todos los que prestan sus servicios al Estado y que, desde el punto de vista real son trabajadores del mismo, son considerados sujetos de relación jurídica laboral por la ley en estudio, ya que, sus plazas están consignadas dentro del Instructivo de Egresos de la Federación.

En vista de que conforme a lo dispuesto por el artículo 4º de dicha ley, los trabajadores al servicio del Estado se dividen en dos grupos, de confianza y de base: el trabajador eventual conforme a lo dispuesto, no es trabajador al servicio del Estado, no obstante que recibe sus servicios, es decir, que desde el punto de vista real presta sus servicios a esta persona jurídica. Sin embargo, encontramos su origen en el Instructivo para la Formación y Elaboración del Presupuesto de Egresos.

Por ser objeto de estudio de un capítulo posterior sólo haremos mención de las principales características del trabajador eventual, que son a saber:

- a. Son trabajadores eventuales conforme a una partida presupuestal.
- b. Carecen de constancia de nombramiento.
- c. Sus relaciones de trabajo están sujetas a un formato que las autoridades administrativas gubernamentales denominan contrato, cuya duración estipulada varía entre 3, 5 y 5 meses y medio, al término de dicho contrato se le descansa al trabajador por 15 días, sin goce de sueldo, después de transcurrir el descanso obligatorio se le vuelve a contratar; cabe mencionar que hay personas que tienen 10 y 15 años con esta situación.
- d. No gozan, estos trabajadores, de las prestaciones sociales que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, no gozan del derecho a la seguridad social.
- e. Los salarios no son pagados en la fecha convenida, siempre existe retraso en el pago.
- f. Su jornada de trabajo es superior respecto a los trabajadores regulados por la ley en estudio.
- g. No gozan de período vacacional y en la mayoría de los casos a estos trabajadores se les destina a realizar actividades pesadas e insalubres. A manera de ejemplo, el trabajador de base que realiza actividades insalubres como la limpieza descargas domiciliarias de albañal, atarjeas, pozos de visita y en general todos los conductos de aguas negras, tienen derecho conforme a lo dispuesto en las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, a 3 períodos de vacaciones, por la actividad que realizan,-

sin embargo, el trabajador eventual que realiza las mismas actividades insalubres, dentro del tiempo determinado de su relación de trabajo, no tiene derecho a un día de descanso y aún más se le contrata para laborar de lunes a sábado y el trabajador de base sólo trabaja de lunes a viernes.

De lo expuesto, cabe preguntarnos, si la calidad de trabajador eventual trae aparejado el no sufrir riesgos de trabajo o enfermedades generales.

h. Y en general los trabajadores eventuales no se encuentran dentro de la tutela jurídica del apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución y como señalamos también, se encuentran desprotegidos por la Legislación Burocrática.

1.4.5.3 Definición jurisprudencial

En diversas ocasiones se había ocupado la Suprema Corte de Justicia de la Nación de definir el concepto de trabajo eventual por oposición al de planta, pero fue en la ejecutoria de 3 de septiembre de 1936, Toca 2903/36/1a. - Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, citada por Mario de la Cueva y Mozart Víctor Russomano, que propuso un criterio que ha venido a ser definitivo en nuestro derecho:

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental...La doctrina precisó los conceptos: a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad nor

mal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento. los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzar los fines de la negociación; - b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que sin los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte; c) Los trabajadores eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas...(21).

21. Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 9a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pp. 225 y 226.

CAPITULO 2

CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE

TRABAJO Y SUS DIFERENCIAS ENTRE

APARTADOS A Y B

2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antes de iniciar el análisis de las relaciones individuales de trabajo, en cuanto a su duración y diferenciación entre apartado A y B, del artículo - 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, es importante hacer algunas -- consideraciones sobre una cuestión que tiene estrecha relación con este aspecto de los contratos: la estabilidad en el empleo.

La historia nos ha demostrado que a lo largo de muchos años los trabajadores en general han venido luchando por conservar su trabajo, como medio de subsistencia para ellos y de su familia, puesto que con anterioridad al nacimiento del mencionado artículo, los trabajadores estaban a expensas de los patrones quienes a su capricho y voluntad podían despedirlos libremente, no obstante que en múltiples ocasiones los trabajadores entregan lo mejor de su vida a las empresas, en ellas transcurren su juventud y madurez, pudiendo llegar en incontables ocasiones a la invalidez o incapacidad para laborar en el futuro y como último paso la muerte.

Es hasta el nacimiento del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, en donde la lucha de la clase trabajadora rinde sus frutos, entre ellos, nace la seguridad y certeza del empleo y con ello su dignidad de personas, misma - que por años se encontró desprotegida y a la que se le consideraba como un objeto, como una mercancía.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, debido a la necesidad de los trabajadores para satisfacer sus principales necesidades, originándose con ello la pérdida de la libertad y dignidad contractual laboral, por lo que se veían obligados a aceptar, aún en pésimas condiciones, la voluntad de los patrones para no morir de hambre.

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina señala que, en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista; antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general se encontraban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían despedirlos con toda libertad y por tanto lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias (22).

La estabilidad en el trabajo, es un tema que ha llevado a innumerables debates, acaloradas y fervientes defensas de parte del bando patronal, así como también, por el de los trabajadores.

22. Cfr. Supra, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, p. 297.

Por un lado los patrones tratando de defender sus intereses, que en esta ocasión resultan vagos, ya que en la mayoría de los casos, lo que más interesa para ellos es que el trabajador labore y produzca porque eso les redividirá dividendos económicos, no importándoles si el día de mañana el trabajador come o no. Para el trabajador sí es la estabilidad una verdadera institución, porque de ella depende su mañana, su futuro, que cada vez lo ve más lejano de llegar por la zozobra incierta de su posición en el trabajo, por lo que es necesario ver la la seguridad del mañana en la estabilidad laboral y con esto encontrarse seguro el trabajador que la satisfacción de sus necesidades, no sólo personales sino también familiares, no dependerá de la arbitrariedad y el capricho de una minoría.

Por lo que podemos afirmar que con el nacimiento del artículo 123, los trabajadores del país no sólo adquirieron la dignidad de personas sino que también obtuvieron el derecho a conservar sus trabajos; y desde entonces todo trabajador tiene derecho a conservar su empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él; principio éste que fue bautizado como "estabilidad en el empleo", mismo que como ya lo señalamos se encuentra consagrado en nuestra constitución.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva señala que:

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad-

a la vida obrera...(23).

2.1.1 Definición doctrinal

La estabilidad en el trabajo ha sido considerada fundamentalmente por -- Briceño Ruíz, como un elemento esencial de la relación de trabajo (24).

Por su parte el maestro Mario de la Cueva señala que:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación (25).

Néstor de Buen estima que:

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá se parar al trabajador, salvo que existiere causa para ello, Si es por tiempo o por obra de de terminados, mientras subsista la materia de

23. Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 216.

24. Cfr. Supra, op. cit., p. 129.

25. Supra, 2a. Edición, op. cit., p. 216

trabajo el trabajador podrá continuar labo-
rando. En otras palabras , puede expresar-
se la misma idea señalando que el patrón ,
por regla general, no puede dar por termi-
nada la relación laboral caprichosamente.
En todo caso la relación laboral habrá de
subsistir hasta su terminación 'natural' "(26).

Para Ramírez Fonseca la estabilidad en el trabajo, representa uno de los
medios de que se vale la ley para que los trabajadores sientan tranquilidad -
económica y emocional (27).

De todo lo antes expuesto podemos concluir diciendo que la estabilidad -
en el trabajo garantiza al trabajador seguridad y certeza y lo libra de la in-
certidumbre de la desocupación.

2.1.2 La estabilidad en la Constitución y sus leyes

Como lo señalamos anteriormente la estabilidad en el empleo nace en nues-
tra Norma Fundamental de 1917, principio que se encuentra consagrado actualmen-
te dentro del apartado A, fracción XXII y en el apartado B, fracción IX, mis-
mas que establecen al respecto que:

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

26. Supra, op. cit., p. 553.

27. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, Supra, Editorial Pac,S.A., México, 1962, p. 21.

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa — justificada o por haber ingresado a una asociación o — sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrán la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de...

Esta fracción guarda íntima relación con la fracción XXI del propio artículo y ordenamiento legal en estudio, mismo que dispone que:

XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de — tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la — fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Respecto a la fracción XXII deseamos aclarar que la parte en que señala que: "la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización", -- fue introducido en su texto mediante reforma constitucional publicada en el -- Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962 (28).

Refiriéndose a esta reforma el maestro Alberto Trueba Urbina señala que: "Desde que fue publicada la reforma, la atacamos de contrarrevolucionaria, por que tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores, -- por una estabilidad relativa" (29).

A mayor abundamiento, Néstor de Buen señala que: "la reforma fue recibida con escándalo político, al ser calificada de 'conquista revolucionaria'-- y con frialdad doctrinal. Particularmente Trueba Urbina hizo oír su voz de -- protesta...en el que señaló que 'la reforma vigente...acaba con el principio-- de estabilidad absoluta' " (30).

De esta manera observamos que el derecho de estabilidad en el trabajo -- que en principio había sido absoluto, se convertía con dicha reforma en un de recho relativo que facultaba al patrón para eximirse de la obligación de re-- instalar al trabajador en su trabajo en ciertos casos y mediante el pago de -- determinadas indemnizaciones .

De aquí que el maestro Briceño Ruíz, entre otros, considere que la esta-- bilidad en el trabajo puede ser relativa o absoluta. Señala que la estabili--

28. Cfr. Supra, Alberto Trueba Urbina, 4a. Edición, op. cit., pp. 296 y 299.

29. Idem., p. 300.

30. Supra, Tomo I, op. cit., p. 554.

dad será relativa cuando el patrón se encuentre facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización ; en cambio, será absoluta cuando el patrón se encuentre impedido para despedir sin justa causa al trabajador (31).

Para el maestro Mario de la Cueva la distinción entre estabilidad absoluta y relativa, estriba en el grado de libertad que se conceda al patrón para disolver la relación; es decir, es ahí en donde entra en juego la voluntad del patrono (32).

Continúa diciendo el maestro Mario de la Cueva que:

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconstancia del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización (33).

Para concluir respecto al apartado A, tan solo nos resta decir que dentro del artículo 49 de su ley reglamentaria han quedado comprendidas aquellas excepciones en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al-

31. Cfr. *Supra*, op. cit., pp. 129 y 130.

32. Cfr. *Supra*, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 2a. Edición, op. cit., p. 218.

33. *Ibidem*.

trabajador, consagrándose con ello la relatividad del principio a la estabilidad en el empleo, misma que como regla general es definitiva y cuyas modalidades son por tiempo y por obra determinada, las cuales serán analizadas en su oportunidad.

Mientras tanto en el artículo 50 de la ley reglamentaria del apartado A, se establecen las indemnizaciones de que habla el artículo 49.

Por las razones expuestas el maestro Néstor de Buen ha considerado que: "...la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón" (34).

La estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, conocida como inamovilidad en la terminología burocrática, se encuentra consagrada dentro de la fracción IX del apartado B, precepto que dispone al respecto que:

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

IX. Los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondien-

34. *Supra*, Tomo I, op. cit., p. 555.

te, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley..."

Respecto al precepto constitucional en estudio, así como su ley reglamentaria, establecen el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo de los trabajadores de base al servicio del Estado.

A diferencia, el apartado A en su fracción XXII establece el derecho a la estabilidad relativa en el empleo, pudiendo el patrón indemnizar y no reinstalar al trabajador, en los casos previstos en el artículo 49 de su ley reglamentaria.

Al respecto el maestro Alberto Trueba señala que: "...estas contradicciones del derecho laboral mexicano acusan estado de 'crisis' pues es principio universal que donde existe la misma razón debe imponerse la misma disposición-legal..." (35).

Si bien la estabilidad otorga carácter permanente a la relación de trabajo, dicha permanencia no debe entenderse en el sentido de que sólo abarca a la relación de trabajo por tiempo ilimitado, sino en el sentido de que la estabilidad asegura que la relación laboral permanecerá hasta su terminación natural, desterrando la posibilidad de que, sin justificación se pueda disolver la relación anticipadamente a su terminación.

35. Supra, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, op. cit., p. 592.

Por lo que consideramos que se distinguen dos clases de estabilidad en el empleo, la primera por tiempo ilimitado y la segunda es la estabilidad en el empleo simplemente dicha, que tiene una duración limitada.

No obstante la reglamentación del principio a la estabilidad en el empleo, dentro del artículo 123, en sus dos apartados, los despidos injustificados, desgraciadamente para los proletarios, son un hecho de todos los días.

2.2 LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es importante señalar que en torno a la relación que se da entre el que presta un servicio y el que lo recibe, es decir, entre trabajador y patrón, - las controversias que se han suscitado a fin de determinar su naturaleza jurídica son diversas, pero en términos generales podemos señalar que los doctrinarios se han dividido, así pues tenemos que existen dos grupos a saber: los que consideran a la relación de trabajo como contractual y los otros como anticontractual; la doctrina y la jurisprudencia discuten desde hace varios años cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios.

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y de un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del con-

trato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, de ahí que se tomó como base la idea de la relación de trabajo pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Así pues, tenemos que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone al respecto que:

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 aquél 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.

En relación con el factor tiempo y atendiendo a la naturaleza del servi-

cio a prestar, así como también a las necesidades de la empresa o establecimiento, la relación de trabajo puede clasificarse de la siguiente manera:

A. Por tiempo indeterminado o indefinido. Es la norma general, y se celebra sin fijar la duración del contrato, ni cabe determinarla, dada la índole -- permanente de las actividades de la empresa.

B. Por tiempo determinado o fijo. Es aquél en que las partes han establecido el término de duración del contrato, siempre y cuando dicho término obedezca a la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto -- substituir temporalmente a un trabajador.

C. Para obra determinada. Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, debiéndose especificar la materia u objeto del contrato, porque al concluir la obra objeto del contrato, termina éste.

Del análisis de la Ley Federal del Trabajo, distinguiéremos por su duración cuatro formas o categorías de relaciones laborales.

El trabajo por tiempo indeterminado que establece el artículo 35 de la ley en mención, y que consideramos la regla general, precepto que señala: " las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo in determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo in determinado".

El trabajo para obra determinada, en que la terminación de la relación la boral se sujeta a condición conclusoria de aquella, sólo se justifica por la -- exigencia, por la naturaleza del propio trabajo, según lo establece el artículo

36 de la ley: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

El trabajo por tiempo determinado, está permitido sólo en los casos que establece el artículo 37 de la ley, que señala que:

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

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

Respecto a la fracción III del artículo 37, uno de los casos previstos -- por la ley, es el que dispone el artículo 38 de la misma, que señala: "las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Como se desprende del artículo 38, un cuarto criterio de duración de relación de trabajo es el trabajo para la inversión de capital determinado "...inspirado en la doble circunstancia de ser incierto el éxito económico en la explotación de las minas y en la dificultad de poder establecer con precisión -- una obra determinada en esta clase de relaciones de trabajo" (36).

36. Francisco Ramírez Fonseca, EL DESPIDO, 6a. Edición, Editorial Pac, S.A., México, 1984, p. 33.

En términos generales, la regla general que sobre duración de las relaciones laborales establece la Ley Federal del Trabajo, es por tiempo indeterminado. Las excepciones que al respecto contiene la ley, obedecen a situaciones en que la determinación de la duración es necesaria; en esta forma, la legislación laboral, establece el trabajo temporal con excepción al permanente, según se desprende del artículo 35 antes mencionado. Al analizar dicho artículo, observamos que coloca a simple vista, en un mismo nivel, al trabajador temporal y al permanente. Sin embargo, la última frase contiene la regla general de la duración indeterminada, incluso considerando la norma supletoria de la voluntad de las partes, cuando éstas hubiesen omitido acuerdo sobre tal circunstancia.

En esta regla, la legislación laboral finca su afán proteccionista hacia el trabajador, el cual otorga entre otras muchas garantías, como ya lo señalamos, la relativa a la estabilidad en el empleo, garantizando así la continuidad de las condiciones de vida, la conservación de oportunidades para alcanzar y obtener nuevos puestos y nuevas condiciones superiores de vida y de trabajo.

Algunos de nuestros tratadistas nacionales y extranjeros, se inclinan por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a trabajar en una empresa, lo hace para labrar su propio porvenir, y con mayor razón si en la evolución de la contratación colectiva de trabajo, el tiempo de servicios va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo.

Tenemos así que, el derecho mexicano del trabajo, adopta como regla general la duración indefinida de los contratos de trabajo, sin dejar de desconocer las eventuales necesidades de las empresas y así ha establecido algunas ex cepciones a la regla general, que como ya lo señalamos, son la relación de tra bajo para obra determinada, a plazo fijo y para la explotación de minas.

2.2.1 Contratos de trabajo por tiempo indefinido

Intentaremos explicar a la luz de la doctrina, algunos de los aspectos -- más sobresalientes de las relaciones individuales de trabajo, iniciando este -- estudio con los contratos por tiempo indeterminado o indefinido.

Transcribimos a continuación un párrafo escrito por Cabanellas, que nos -- precisa con exactitud las dimensiones de nuestro estudio:

Los contratos por tiempo indefinido tienen un término de iniciación que, generalmente se fi ja por las partes, para iniciar la prestación de los servicios y, de hechos, trabajador y - patrón consienten en mantener el vínculo labo ra l en tanto subsistan las causas que le dieron origen, o mientras no se produzcan un hecho que altere la normalidad de la prestación. Así, los contratos de duración indefinida, -- constituyen la regla, en tanto que los de -- tiempo determinado, son la excepción de esa - regla, de lo cual se forma el axioma de que - cuando los trabajadores son de naturaleza pe g

manente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido, es decir, de duración indeterminada, porque el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa, no tiene límite algu no en el tiempo (37).

Con muchísimo acierto, Pérez Patón hace algunas observaciones que clarifican también el problema de nuestro estudio:

Se consideran trabajadores permanentes, - aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesida des normales, constantes y uniformes de ésta: aquellos que están vinculados normal mente a las necesidades de la empresa, - explotación o negocio mercantil aunque - las prestaciones del trabajo no sean con tínuas" (38).

Nos hemos estado refiriendo a los trabajadores permanentes en relación a la contratación por tiempo indefinido, en virtud de que la característica de - permanencia, siempre lo será de los contratos por tiempo indefinido.

Al trabajo contínuo, característica de las necesidades permanentes de la

37. Supra, CONTRATO DE TRABAJO, Tomo I, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1964, p. 443.

38. Citado por Cabanellas, DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, op. cit., p. 444.

empresa, puede definírsele como aquel que se presta sin interrupciones, salvo las que exigen el sueño, la fatiga, días festivos o feriados, etcétera.

Si las labores del trabajador pertenecen al giro de la empresa, a la actividad normal de ésta, si se trata de una explotación fija, estable y permanentemente, no es admisible que se considere al trabajador como ocasional, eventual o transitorio.

Cabe señalar que, como condición implícita en todo contrato de trabajo, debe estimarse que ésta deberá mantenerse mientras persistan las causas que le dieron origen, apreciándose como elemento particular de dicho contrato, la estabilidad, cuya derivación o nota distintiva es la permanencia en el empleo, - en tanto las condiciones de la empresa subsistan, mientras el trabajador pueda prestar su actividad y el patrón tenga la posibilidad de utilizarla, que dicho en otros términos, la permanencia dependerá de que subsistan las causas o la materia del trabajo que se presta.

A manera de recordatorio, porque ya hablamos de ello, al referirnos a -- las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado tendremos que hablar de los trabajadores de planta, esto por las características del trabajo que desempeñan, en relación con su continuidad en la permanencia de su trabajo, a diferencia de los trabajadores eventuales sujetos a contrato por tiempo determinado y obra determinada, como lo veremos más adelante.

Los trabajadores de planta prestan una actividad permanente, satisfaciendo una necesidad también permanente de la empresa, por lo que las relaciones laborales en que participan los trabajadores de planta, deben ser por tiempo -

indeterminado, de modo que su terminación, rescisión o suspensión, sólo puede - sujetarse a los casos previstos por la ley, y a las causales que la misma establece. Caso contrario, el despido sin justificación no puede ocurrir legalmente.

De lo expuesto de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se desprende la clasificación de los trabajadores que se dan por dicha relación, así tenemos que son los de planta, los cuales pueden ser fijos y de temporada.

Ya nos referimos a los trabajadores de planta fijos, ahora lo haremos con los de temporada, son los que prestan sus servicios durante un período o temporada, que se repite cada año, como sucede con los trabajadores estacionales -- del campo, a que se refiere el artículo 17 del reglamento del seguro social - obligatorio de los trabajadores del campo, al definirlos como: "los que labo--ran para explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, o mixtas únicamente - en determinadas épocas del año, limitadas a la duración de la cosecha, recolec--ción de sañije y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o -- mixta".

Euquerio Guerrero, hace algunas observaciones en relación a los trabajado--res de temporada:

sus características son realmente peculiares, pues se trata de labores que normalmente se ejecutan sólo durante ciertas épocas del año por razón de la naturaleza de aquellas. No puede--decirse que se trata de una obra determinada, pues entonces habría la repetición de la misma --

obra en las misma estación de cada año y éste es lo que ocurre en el trabajo por tiempo indefinido, sólo que aquí la obra se repite todos los días (39).

Para finalizar diremos que, mientras los trabajos que se prestan eventualmente terminan con la conclusión del servicio, en los trabajos de temporada, - subsiste la relación indefinidamente.

2.2.2 Los contratos de trabajo por tiempo determinado y obra determinada

Al hablar de esta modalidad en la contratación individual, hablaremos de los trabajadores eventuales categoría que es inherente a este tipo de contratos y en general a todos los contratos que se celebren de conformidad con lo establecido por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que cuando estemos hablando eventual, indistintamente podremos estar refiriéndonos al trabajo para obra determinada, tiempo determinado e inversión de capital determinado.

El motivo de adoptar este criterio, estriba en que la legislación mexicana, en la mayoría de los casos equipara a los trabajadores temporales y eventuales. Lo que podemos decir de los contratos por tiempo determinado, será aplicable a los de obra determinada, señalándose que este contrato se extingue a la conclusión de la obra, mientras que el primero al concluir el plazo fijado en el contrato.

39. Supra, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1963, p. 66.

Doctrinalmente se define al contrato de trabajo por tiempo fijo como: — "aquel cuya duración, según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento futuro incierto ya sea el vencimiento del tiempo-convenido o la terminación del servicio o de la obra para los que el trabajador fue contratado, acontecimiento que produce la extinción del contrato en forma automática" (40).

Krotoschin, nos revela una opinión que en gran parte se ajusta al criterio que al respecto sostiene nuestra legislación:

Los contratos de trabajo a tiempo fijo, se extinguen a la llegada del plazo, sin necesidad de despido. Pero tales contratos, sólo es dable que se celebren, cuando determinadas características objetivas claramente reconocibles, no dejen lugar a una interpretación diferente. Debe tratarse de contratos en los que su carácter temporal o transitorio, se determina por hechos objetivos, y no por la determinación de voluntad arbitraria de las partes o de alguna de ellas.

Y agrega: es decir, que la limitación temporal del contrato convenida por las partes, debe corresponder a una fugacidad intrínseca del mismo trabajo, el que por su naturaleza debe care

40. Ernesto Krotoschin, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Depalam, Buenos Aires, 1968, p. 470.

cer de permanencia o por lo menos ésta limitación pactada debe ser consecuencia con el carácter objetivo del trabajo o de la empresa, y no ser arbitrariamente establecida y menos aún, con el propósito de eludir la aplicación de la ley (41).

Concluyendo podemos decir que no son los contratos los que deben considerarse por tiempo indeterminado o determinado, sino la naturaleza de las prestaciones objeto de esos contratos.

A nuestro juicio, la naturaleza eventual o permanente de la función, constituye el elemento característico del término del contrato. Por lo que resulta necesario desentrañar, conocer, la intención de las partes; así, en el supuesto de un arquitecto contratado para elaborar un plano, el contrato de trabajo será por tiempo determinado, esto suponiendo que no es esta la actividad normal y permanente de la empresa. Es diferente la situación de un trabajador -- que, aunque se contrate sin fijación de término de duración, si las labores que desarrollará son de las que se ejecutan permanentemente o fijas en la empresa, se tratará entonces de una contratación por tiempo indeterminado.

En realidad la duración de los contratos por tiempo determinado, se rigen por la naturaleza de la labor confiada y el tiempo necesario para concluir dicha labor. No es la voluntad de las partes la que origina el contrato a plazo, ni la que determina que el mismo tenga limitada su duración, y sí en cambio, la especial índole del trabajo a realizar.

41. *Supra*, op. cit., p. 471.

La celebración de contratos a tiempo fijo, debe obedecer a situaciones reales de la empresa, pues cuando se contrata por plazo cierto y la actividad o naturaleza del trabajo no está en concordancia a una necesidad objetiva y - que justifique esa limitación, existirá la presunción de que el contrato se ha celebrado en fraude a la ley. Por este motivo, se ha dicho que es el empresario, en caso de litigio, el obligado a demostrar que la fijación del plazo se encuentra justificado por la especialidad de la relación laboral, o por la naturaleza de las actividades que realiza la empresa.

De acuerdo a los principios de la legislación mexicana, tanto los trabajadores eventuales como los de planta, disfrutan en sus relaciones de trabajo, de un mínimo de garantías.

La eventualidad o temporalidad de las relaciones de trabajo, aparentemente no producen limitaciones, ni significan menoscabo alguno de los derechos sociales de los trabajadores, En la práctica, se observa que un sinnúmero de empresas que operan en el país, abusan del uso de la contratación a plazo, - situación que acarrea para los trabajadores numerosos problemas, significados principalmente por el hecho de que constantemente, mediante litigios, están luchando contra los patrones en espera de que les sean reconocidos sus legítimos derechos.

Ante esta situación las autoridades del trabajo poco o nada hacen para resolverla.

En conclusión podemos señalar que, las limitaciones que el patrón impone a la vigencia de los contratos de trabajo, es o son con el propósito fraudulento de eludir las responsabilidades que nacen de una larga y continuada-

prestación de un servicio. Todo esto constituye abierta y descaradamente la transgresión al artículo 123 constitucional y a sus leyes reglamentarias. Y - esto no es todo, los trabajadores que desempeñan funciones para obra o tiempo determinado, constantemente sufren las peores vejaciones, porque no son considerados como seres humanos, sino como animales de carga y por experiencia personal puedo decir, que esto ocurre en las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

Por lo que consideramos que el enorme desempleo que padece actualmente - el país se debe principalmente a la contratación eventual y no digamos que a la contratación, sino que en sí, es a la negación de persona y por lo tanto, - el mínimo de derechos que como trabajador y ser humano les corresponden a este grupo de trabajadores, pues en la práctica se da el caso en que las empresas y dependencias gubernamentales contratan personal hasta por una semana o quince días, sin justificación alguna porque una vez que termina su contrato los descansan dos o tres días y de nueva cuenta los vuelven a contratar o simplemente son puestos en la calle o como ya lo señalamos, pueden permanecer su jetos a esa relación de trabajo por tiempo determinado u obra determinada, - por un número indefinido de años.

2.3 LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CONFORME A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Las relaciones de trabajo que se establecen entre el Estado y sus servidores públicos forman parte del derecho del trabajo. No existe otra fórmula o manera de intelegir este fenómeno jurídico, pues la relación que se establece

jurídicamente entre ambos sujetos es de carácter social, independientemente - de la función pública de Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

A este respecto la ley reglamentaria del apartado B, en su artículo 2º - dispone que: "para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo - se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e institucio- nes... y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las- directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".

Respecto al régimen laboral burocrático el maestro Mario de la Cueva opi- na que:

Ahora bien, los opositores al pensamiento -- nuevo no han captado el hecho de que la doc- trina de la relación vive desde el año de -- 1960, primero en la Declaración y después en la Ley de 1963; en esas normas constitucio- nales y legales ya no se hizo referencia al- contrato como la figura jurídica base para - la prestación del trabajo y sí, en cambio, - en el artículo segundo de la ley se consigna expresamente la teoría de la relación jurídi- ca de trabajo (42).

42. Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 2a. edición, Editorial Po- rrúa, S. A., México, 1974, p. 186.

Es importante destacar que el artículo 2º, antes citado, considera que - la relación de trabajo se entabla exclusivamente con los trabajadores de base. De tal manera que, una persona que preste sus servicios a una dependencia, pero que no sea reconocida por ésta como trabajador de base, podría dar la pauta para pensar que no puede formar parte de la relación de trabajo y por lo tanto, no aplicarle el estatuto laboral burocrático; aun cuando este es el criterio -- que se da en la práctica lo tachamos de absurdo y contradictorio, toda vez que, como ya lo señalamos en el capítulo anterior, la teoría de la relación de trabajo consiste fundamentalmente en que tan pronto se preste un servicio personal - subordinado debe aplicarse automáticamente el estatuto laboral, sin importar la denominación que se dé al puesto, por lo que proponemos que la frase "de base"- desaparezca del texto del artículo de referencia.

2.3.1 La relación de trabajo y el nombramiento

Como ya lo señalamos en páginas anteriores el maestro Mario de la Cueva - considera que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (misma - que será mencionada a lo largo de los siguientes capítulos, por lo cual desde - este momento, para no caer en un cúmulo de repeticiones, emplearemos sus siglas L.F.T.S.E.) acogió la teoría de la relación de trabajo, para tal afirmación to mó en consideración el contenido del artículo 2º toda vez que dentro de su tex to ya no se hace referencia al contrato de trabajo. Sin embargo, consideramos - que esta omisión no obedece al propósito a que hace referencia De la Cueva; por que la intención del legislador no iba encaminada a este criterio, sino al he- cho de que la prestación de servicios de los empleados públicos, en general, - no deriva de la celebración de contratos; aunque en la práctica se da, deriva - de la expedición de nombramientos y de la inscripción de los trabajadores tempo

rales en las listas de raya, fundamento consignado en el artículo 3º de la ley en cuestión.

En páginas anteriores hemos señalado la falsedad de la concepción que -- atribuía al trabajador plena libertad para negociar el contenido del contrato de trabajo. Pero si esto sucede en el régimen jurídico de los trabajadores en general, la situación de los empleados públicos es peor. La idea del contrato, por lo menos, presupone la existencia de la voluntad libre del trabajador, aunque sólo sea aparente, pero la expedición del nombramiento no toma en cuenta la voluntad del aspirante a empleado público.

Al respecto, el artículo 12 de la L.F.T.S.E., dispone que: "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

De lo expuesto resulta que el nombramiento no es un contrato, puesto que no consiste en un acuerdo de voluntades, sino en una declaración unilateral de voluntad estatal emitida por conducto de sus representantes, en donde la voluntad del aspirante a servidor público no tiene ninguna intervención.

Ahora bien, ese nombramiento en virtud del cual queda establecida la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, se define como: un acto unilateral de autoridad competente, por virtud del cual se asigna a una -- persona física determinada, el ejercicio de una función pública.

Para el maestro Serra Rojas, el nombramiento "es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejerci

cio de una función" (43).

Se puede definir al nombramiento como el acto laboral burocrático del órgano estatal, por virtud del cual se designa a una persona física para ocupar un puesto público, quedando obligado a remunerar sus servicios.

La relación de trabajo se distingue del nombramiento, porque éste proviene exclusivamente de una de las dos personas que conforman aquélla. El nombramiento aceptado por el trabajador se equipara y produce los mismos efectos que el contrato de trabajo de los trabajadores en general.

El artículo 15 de la L.F.T.S.E., señala los requisitos del nombramiento dentro de ellos, en su fracción III, dispone que "el carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o para obra determinada".

De este artículo se desprenden los diferentes tipos de relación de trabajo. No obstante que la L.F.T.S.E., reconoce distintas clases de duración, como lo señalamos, sólo divide a sus trabajadores en dos clases, de base y de confianza, conforme al artículo 49, punto que tomaremos de referencia para proponer una nueva clasificación que tome en cuenta específicamente a la duración de las diversas relaciones de trabajo a que hace mención el artículo 15.

2.3.2 Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Este tipo de duración de relación de trabajo indica claramente, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, que la relación laboral debe perdurar sin lí

43. Supra, DERECHO ADMINISTRATIVO, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 399.

nice de tiempo, descartando la posibilidad de que el titular de la dependencia o entidad la disuelva unilateralmente, sin incurrir en responsabilidad.

Los trabajadores por tiempo indefinido o ilimitado, son aquellos que tienen una relación de trabajo cuya duración no está sujeta a plazo ni condición, al igual que los trabajadores de planta en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos importante destacar que aun cuando la L.F.T.S.E., divide a sus trabajadores en de base y de confianza, no reglamenta la relación laboral de éstos últimos, ya que conforme a lo dispuesto por su artículo 8º, quedan excluidos del régimen de esta ley. En cambio el apartado B no hace ninguna distinción, aun cuando en su fracción XIV sólo hace alusión a los cargos de confianza, tampoco emplea el término "de base", sencillamente se refiere a los trabajadores. Es el artículo 6º de su ley reglamentaria el que determina que los trabajadores de base son los que no son de confianza.

Como ya lo señalamos, creemos conveniente suprimir del artículo 2º de la L.F.T.S.E. las palabras de base, porque tomando en cuenta el modo en que están empleados estos vocablos en dicho precepto, contradicen la teoría de la relación de trabajo, en cuanto a que deja fuera de la relación laboral burocrática a los trabajadores a quienes no se reconozca como de base, lo cual, implica, a su vez, el desconocimiento de su calidad de trabajadores, supuesto dentro del cual se encuentra el trabajador eventual.

Esta crítica sólo pone de manifiesto que el pensamiento del legislador fue expresado en forma inapropiada. Ahora bien, si la L.F.T.S.E. reglamenta únicamente las relaciones laborales de los trabajadores de base, entonces todos los trabajadores acerca de los cuales regule algún aspecto de su relación labo

ral será considerado como trabajador de base.

Si supuestamente, la ley de referencia no reglamenta las relaciones de los trabajadores de confianza, entonces únicamente rige las relaciones de los demás trabajadores que no son de confianza y a los cuales la ley denomina de base. pero que se podrían identificar simple y llanamente como trabajadores, término que emplea el apartado B, del artículo 123.

Sin embargo, el término de base puede ser aceptado en tanto sea útil para distinguirlo del trabajador de confianza pero debe ser rechazado en cuanto introduzca incertidumbre y confusión en el régimen legal.

En la práctica el término de base se asemeja a los vocablos de planta y es del consenso general que ambos términos se refieren al grado máximo de estabilidad en el empleo. Siguiendo el criterio de interpretación que venimos exponiendo, es conveniente destacar que, en cuanto a la ley que nos ocupa, regula aspectos de las relaciones laborales de los trabajadores a lista de raya, por obra determinada o a tiempo fijo, interinos y provisionales, da a entender que los considera como de base.

El fundamento legal de las relaciones laborales antes mencionadas, lo encontramos en el artículo 6º, antes citado, sin embargo, a criterio del autor Mora Rocha, quien nos dice, que la redacción del artículo 6º resulta incompleto y confuzo, ya que: "...si bien es cierto que los trabajadores de base son inamovibles, también lo es que esta 'inamovilidad' va a ser relativa o sujeta al tipo de nombramiento o designación que se dé al trabajador, como por ejemplo: un trabajador con un nombramiento por obra determinada, será inamovible por el tiempo

que dure la obra determinada que señale su nombramiento" (44).

Contradictoriamente, la duración de las relaciones de trabajo de los trabajadores enunciados está sujeta a un tiempo limitado, es decir, que éstos no cuentan con la estabilidad que, aparentemente representa la base, aun cuando el criterio del maestro Mora Rocha es acertado y sobre todo, debería de regir en la práctica lo cual no sucede, porque aun cuando su estabilidad está condicionada a un plazo o término los titulares de las dependencias y entidades gubernamentales no les respetan este derecho a los trabajadores sujetos a este tipo de relaciones laborales.

De lo dicho se puede concluir, que en la L.F.T.S.E. no debería utilizarse el término de base, toda vez que provoca confusiones e incertidumbre, por lo que consideramos que el suprimirlo no ocasionaría la más mínima alteración del orden jurídico laboral, por lo que proponemos que al igual que en la Ley Federal del Trabajo, en esta ley se utilicen los mismos términos en cuanto a la duración de las relaciones laborales.

La ventaja de la supresión de este término consiste en que facilitaría la comprensión de la situación jurídica de los trabajadores cuyas relaciones rige y, en consecuencia su adecuada clasificación.

Volviendo a la acepción negativa usada en el artículo 6º de la L.F.T.S.E. resulta imprescindible señalar que, en cumplimiento de la fracción XIV del apartado B, el artículo 5º de la ley, en sus fracciones II, III, IV y V, enumera específicamente los cargos de confianza. Además su fracción I, considera como car

44. Supra, ELEMENTOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO BUCROCRÁTICO, Editor Francisco Méndez Cervantes, México, 1986, p. 57.

gos de confianza a los que son ocupados por trabajadores cuyo nombramiento requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República. Por último, -- por mandato del artículo 7º de la misma ley, los puesto de nueva creación deben clasificarse como de base o de confianza en la misma disposición legal que formalice su creación.

En consecuencia serán trabajadores de base los que ocupen plazas que no aparezcan incluidas en la enumeración del artículo 5º. De este modo se ratifica la regla general consistente en considerar que, a excepción de los trabajadores de confianza, todos los demás son trabajadores de base.

La supresión del término de base y la serie de afirmaciones expuestas, son un tema de enorme importancia, puesto que a partir de ellas se podrá apreciar fácilmente la sistemática violación de los derechos de los trabajadores - burócratas perpetrada por los titulares mediante una interpretación sui generis, de la L.F.T.S.E. y, en especial, del término de base.

Consideramos que el problema sometido a estudio no es nada más término lógico, sino que, en el diario acontecer, la base es utilizada por los titulares de las dependencias y entidades para desconocer los derechos de los trabajadores.

A. Trabajadores Interinos

Son aquellos trabajadores que cubren las vacantes temporales por un lapso de tiempo que no excede de seis meses, según lo dispuesto por el artículo 63 de la L.F.T.S.E., asimismo este precepto faculta al titular para nombrar y remover libremente a esta clase de trabajadores; este precepto guarda exage

gerada desproporción en relación con los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales, si bien permiten al patrón que pueda negarse a la re-
instalación de los trabajadores cuya antigüedad sea menor de un año, entre --
otros, imponiéndole a cambio la obligación de pagar al trabajador una fuerte -
indemnización, sin embargo, el desempeño de un puesto interino no da derecho a
una indemnización ni tampoco crea derechos escalafonarios.

B. Trabajadores provisionales

Estos trabajadores son los que cubren vacantes temporales por un lapso mayor de seis meses.

El artículo 63 de la L.F.T.S.E., especifica que las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias sin goce de --
sueldo de los trabajadores de base para desempeñar puestos de confianza, comi-
siones sindicales, para desempeñar cargos de elección popular, etcétera, de con-
formidad con el artículo 43 fracción VIII de la ley en cuestión.

El artículo 64 señala que el trabajador provisional será nombrado por -
riguroso escalafón, de tal modo que quien disfrute de una licencia mayor de se-
is meses, y una vez concluida ésta, regresa al servicio automáticamente se re-
correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última
categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad
para el titular, lo que significa que el titular, a diferencia de los trabaja-
dores interinos, no podrá remover y nombrar libremente a los trabajadores pro-
visionales.

El maestro Néstor de Buen indica que: "...en la sustitución temporal -

de otro se produce la hipótesis del contrato sometido a condición resolutoria-ya que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador sustituido"(45).

C. Trabajadores a lista de raya

La L.F.T.S.E. en su artículo 3º, dispone que: "trabajador es toda persona que preste un servicio...por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales" y en su artículo 12 reitera que: "los trabajadores prestarán - sus servicios...por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

Las listas de raya son las relaciones del personal que trabaja por -- tiempo limitado, las cuales se utilizan para que el trabajador cobre su salario, en vez de hacerlo mediante cheques de la Tesorería de la Federación.

De los artículos 3º y 12, arriba mencionados, se desprende que los trabajadores a lista de raya son trabajadores temporales, es decir, trabajadores cuya relación laboral es por tiempo limitado. Con fundamento en los artículos 35 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo la duración de las relaciones - de trabajo ~~dependen~~ de la naturaleza del servicio y por lo tanto no de una lista de raya, sin embargo, consideramos que estos servidores públicos figuran en listas de raya porque la naturaleza de su trabajo es por tiempo limitado, como regla general sin embargo, existen trabajadores a lista de raya cuya duración-laboral es por tiempo ilimitado. Claro está que en la mayoría de los casos las listas de raya simulan a las relaciones de laborales por tiempo ilimitado, tal es el caso de los trabajadores eventuales quienes prestan sus servicios median- te la reiteración de contratos al grado de que existen, en la vida real, traba-

45. *Supra*, op. cit., p. 61.

trabajadores cuya antigüedad en el servicio llega a rebasar los diez años o más. El problema de esta violación, opinamos, que es la negación a sus mínimos derechos que como trabajador le corresponden.

No obstante la redacción del artículo 12, consideramos que no son tres las clases de trabajadores que pueden figurar en las listas de raya; temporales, para obra determinada y por tiempo fijo, sino que debe entenderse que sólo son dos clases de trabajadores temporales que pueden figurar en las listas de raya: para obra determinada y por tiempo fijo, mismas que serán analizadas en el curso de este capítulo.

En ocasiones, en forma irregular, en las listas de raya figuran trabajadores que realizan labores por tiempo ilimitado, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, esta confusión se percibe en la siguiente ejecutoria de la Corte:

Con relación a los trabajadores del Estado que figuran en listas de raya, si bien el Estatuto Jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencias legales distintas; los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo; los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y aquéllos que sólo trabajan figurando en lista de raya; para los primeros y los segundos, si cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, porque vencido el término o concluida la obra, su contratación acaba; pero para los terceros, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al Estado, debe entenderse permanente

y con igual derecho al de los trabajadores de base (46).

El que algunos trabajadores por tiempo ilimitado o definitivo figuren - en listas de raya constituye como ya lo señalamos una situación irregular, que debe remediarse asignandoles las plazas numerarias respectivas. Sin embargo, - los efectos de la ejecutoria transcrita no son negativos, porque, en atención - a ella, el titular no podrá rescindir sin responsabilidad la relación laboral - de los trabajadores por tiempo ilimitado que figuren en listas de raya.

La lista de raya desde nuestro punto de vista, es la constancia para - acreditar la prestación del servicio de varios trabajadores en un solo documento, por lo que podemos afirmar que la relación laboral se encuentra acreditada con las listas de raya, a diferencia de la teoría de la relación de trabajo - del maestro Mario de la Cueva, cuyo único requisito es la prestación del servicio, sin embargo, en la relación laboral burocrática es requisito indispensable tener expedido nombramiento o figurar en las listas de raya.

Como ya lo señalamos, los trabajadores inscritos en listas de raya, pugden ser de base o temporales o eventuales, para obra determinada o por tiempo-fijo, de los cuales haremos un análisis especial en el último capítulo de este trabajo.

2.3.3 La relación de trabajo por tiempo determinado y obra determinada

Los trabajadores por tiempo fijo son aquellos cuya duración de su rela-

46. Anpao Directo 34/63. Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

ción de trabajo está sujeta a un plazo preciso, el cual debe ser conocido por ambas partes desde que se formaliza la relación.

Como ya lo mencionamos, el fundamento legal de estos trabajadores lo encontramos en la fracción III del artículo 15 de la L.F.T.S.E., misma que determina que el nombramiento deberá contener el carácter con que se expide, mencionando entre otros, el que es a tiempo fijo. En cambio, el artículo 12 de la citada ley señala como ya lo mencionamos, que los trabajadores prestarán sus servicios por estar incluidos en las listas de raya de los trabajadores a tiempo fijo. Integrando el contenido de los dos preceptos resulta que los trabajadores a tiempo fijo pueden prestar sus servicios en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya, sin embargo, en la práctica se encuentran incluidos en las listas.

Las condiciones generales de trabajo, regulan conjuntamente la situación jurídica de los trabajadores a tiempo fijo y la de aquellos contratados para obra determinada, debido a que estas dos clases de trabajadores figuran en listas de raya de los trabajadores temporales o eventuales.

Para la celebración de este tipo de relación es indispensable que además de señalar el carácter por tiempo fijo y por ende el plazo, se debe especificar la naturaleza de las labores que se van a desarrollar y que tal circunstancia amerite ser contratado bajo esta característica.

En la práctica se deja a la discrecionalidad del titular la determinación del carácter del nombramiento, en cuanto a la duración de la relación laboral, lo que da como resultado que un auténtico trabajador que presta sus servicios por intervalos de tiempo iguales, es decir, durante cinco meses y me--

dio presta sus servicios y 15 días descansa, cabe aclarar que no es porque éste lo quiera o lo solicite, sino que el titular lo descansa con la finalidad de que el servidor público no genere derechos, y una vez que transcurre el período de 15 días, de nueva cuenta vuelve a ser contratado por tiempo fijo, éstos intervalos se presentan con mucha regularidad al grado de que existen personas que han prestado sus servicios de esta manera por diez, quince o hasta -- por veinte años, lo que provoca que los trabajadores que se encuentran bajo estas circunstancias nunca adquieran el derecho a la inamovilidad, de ahí que consideremos indispensable que en la celebración de estos contratos se especifiquen los casos en los que se justifica la expedición de nombramientos a tiempo fijo.

Consideramos importante destacar que, aún cuando se justificara la duración de su relación laboral de éstos trabajadores tendrían derecho a una inamovilidad limitada, por el tiempo para el cual fueron contratados sus servicios, lo cual significa que el titular no puede cesarlos sino por justa causa, conforme al artículo 46 de la L.F.T.S.E., sin embargo, nos es necesario repetir que no gozan de un mínimo de derechos, y a lo único a que se hacen acreedores es a percibir su salario y sería el colmo que, ni a esto tuvieran derecho.

En concordancia con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 20 del Nuevo Reglamento Interior que Fija las Condiciones Generales de Trabajo del D.D.F., concede una acción de prórroga de la relación laboral:

En caso de trabajadores temporales, a lista de raya, para obra determinada o por tiempo fijo, si vencido el término de la designación subsisten las causas que dieron origen-

a la relación de trabajo, se prorrogará ésta por el tiempo que perduren las circunstancias que originaron la contratación, debiendo disfrutar los trabajadores que estén en este caso, de todas las prestaciones que para ellos consigna la ley, hasta que concluya la relación de trabajo.

De lo expuesto nos preguntamos, cuáles son esas prestaciones que consigna la ley y cual ley; sin embargo, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 11 de la L.F.T.S.E., será aplicable la Ley Federal del Trabajo., pero cómo hacerles entender a los titulares de las dependencias y entidades la suplentoría, si éstos no ven más haya de la base, y en caso de interponer un juicio cuánto tiempo tardaría éste, por lo que nos vemos en la necesidad de proponerle al Estado patrón que no sólo se aboque a exigirle al patrón de las empresas privadas sino que EL BUEN JUEZ POR SU CASA EMPIEZA.

Los trabajadores para obra determinada, son aquellos cuya duración de su relación laboral está sujeta a la extinción del objeto para el cual son contratados.

Al igual que el trabajador a tiempo fijo en cuanto a su fundamento legal es el mismo; en virtud de que las disposiciones enunciadas respecto a los trabajadores a tiempo fijo le son aplicables a los trabajadores por obra determinada, sólo nos referiremos a estos señalando sus notas distintivas en relación a los primeros.

El maestro Néstor de Buen comenta:

En ocasiones las empresas industriales intentan disfrazar

de contratos por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de planta, para atender pedidos importantes. Aquí suele presentarse uno de los clásicos fraudes legales, ya que la producción indiferenciada de ciertos artículos... en sistemas de trabajo en cadena, hace prácticamente imposible vincular a ciertos trabajadores a una obra concreta. En este caso es claro que la naturaleza del objeto no permite descubrir una obra determinada, por lo que surtirá la disposición del artículo 56 (47).

El mismo autor hace resaltar que: "el legislador intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente porque atentan en contra del principio de la estabilidad en el empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causa justificada (art. 50-1 de la L.F.T.) (48).

Los trabajadores a tiempo fijo difieren de los trabajadores por obra determinada, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, en que los primeros están sujetos a un plazo preciso para la terminación de su relación laboral, en tanto que los segundos, si bien la duración de su relación es limitada, no está determinada, sino que tan sólo es determinable en función de la conclusión de la obra determinada.

Para concluir sólo nos resta decir, que este tipo de contradicciones, en la práctica han provocado un sinnúmero de violaciones tanto a las leyes laborales como a los derechos mínimos que como trabajadores les corresponden, -

47. *Supra*, op. cit., pp. 60 y 61.

48. *Ibidem*, p. 61.

los cuales son nulos, y son solapados reiteradamente por el gran desempleo que sufre nuestro país lo cual da como resultado el cúmulo de necesidades del trabajador y de su familia cuyo único patrimonio en la mayoría de los casos es el producto de su fuerza de trabajo.

Antes de concluir con el capítulo que nos ocupa, consideramos conveniente hacer referencia al trabajador eventual. La L.F.T.S.E. no se refiere al término trabajador eventual. La Ley Federal del Trabajo lo usa en tres artículos, los cuales ya fueron mencionados en el capítulo anterior, sin embargo, no precisan su contenido; para no caer en repeticiones en cuanto a su conceptualización, en vista de que ya fue objeto de estudio las omitiremos.

Atendiendo a las consideraciones expuestas en páginas anteriores, podemos afirmar que el término trabajadores eventuales equivale al de trabajadores temporales, ya sea para obra determinada o por tiempo fijo, según el caso, por lo cual es más conveniente suprimir el término eventual y hablar de trabajador para obra o tiempo determinado y fijo, respectivamente.

Toda vez que dentro del Gobierno del Distrito Federal el término trabajador eventual se emplea peyorativamente además de que se les desconoce su existencia como tales, dentro de las 16 Delegaciones Políticas, sin embargo, de las visitas realizadas a estas Delegaciones se desprende que no sólo lo ignoran sino que, además niegan su existencia, argumentando que no existen trabajadores eventuales, sino que, es personal contratado para un programa regional de empleo, pero si éste ya tiene una existencia de más de quince, o veinte años y además consideramos que este programa no justifica el no reconocimiento de ningún derecho.

2.3.4 Relaciones de trabajo no reguladas por el artículo 123 y sus leyes reglamentarias

Para finalizar el estudio de este capítulo creemos conveniente señalar y analizar de manera concreta dos clases de trabajadores cuya existencia legal es nula, se trata de los trabajadores meritorios y aviadores.

A. Trabajadores meritorios

Los trabajadores meritorios son los que prestan sus servicios a un órgano estatal sin percibir un sueldo ni gozar de prestación alguna. Su denominación obedece a que estos empleados acuden al recurso de hacer méritos para obtener un trabajo remunerado dentro de la Administración Pública, meta que frecuentemente no alcanzan.

Para la Ley Federal del Trabajo se establece la relación laboral por virtud de la mera prestación del servicio, reconociendo automáticamente la calidad de trabajador del prestador del servicio, y por tanto, su calidad de titular de todos los derechos que establece el estatuto laboral, los cuales son -- irrenunciables por disposición de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 y de la fracción XIII del artículo 5º de la ley reglamentaria de dicho apartado.

Merced a esta teoría se puede afirmar que los trabajadores meritorios -- son trabajadores por el simple hecho de prestar sus servicios al Estado, en -- forma personal y subordinada, y tienen derecho a gozar de todos los beneficios que les concede el estatuto laboral burocrático. La renuncia que los empleados--

meritorios hagan de sus derechos no tienen ningún efecto jurídico, puesto que el artículo 10º de la L.F.T.S.E. decreta que los derechos que la misma otorga son irrenunciables. Desde luego, la conformidad de los empleados meritorios para no ostentarse como trabajadores, implica una renuncia a un derecho fundamental que carece de validez.

Por último consideramos que la existencia de trabajadores meritorios - en una dependencia ejemplifica el atraso laboral reinante, al permitir que a dichos empleados se les arrebatase su personalidad de trabajadores, condición - que trae aparejada la negación de todos los demás derechos.

B. Trabajadores aviadores

El artículo 13 de nuestra Carta Magna consagra la siguiente garantía -- de igualdad: "ninguna persona o corporación puede gozar de más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley".

En opinión del maestro Burgoa:

Esta garantía impide que el Estado, por conducto de sus autoridades, pueda acordar en beneficio de algún sujeto o persona moral una retribución económica, no sólo sin que haya una contraprestación de índole pública por parte del beneficiario, sino aún en el caso de que habiéndola, la remuneración correspondiente no esté fijada legalmente (49).

49. Ignacio Burgoa, LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, 2a, Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, p. 230.

A pesar de la categórica prohibición de este mandato constitucional, en la Administración Pública se ha extendido la práctica de retribuir a personas cuya prestación de servicios es totalmente incierta, pues éstas solamente se presentan a la dependencia de adscripción en los días de pago, con el único objetivo de cobrar. Se les reconoce como aviadores porque su breve estancia en las instalaciones de la dependencia constituye un mero aterrizaje, que les sirve para abastecerse de medios económicos para emprender un nuevo vuelo, en cada ocasión.

Se insiste en que sólo en el gobierno puede suceder que coexistan empleados que trabajan sin cobrar con personas que cobran sin trabajar.

A veces se trata de ocultar la existencia de aviadores, esgrimiendo el pretexto de que están comisionados en otras unidades administrativas.

Para concluir con el estudio de las relaciones de trabajo y sus diferencias entre apartado A y B del artículo 123 constitucional y sus respectivas leyes reglamentarias, es conveniente señalar que aun cuando en ambas disposiciones existen trabajadores por tiempo indefinido, que es la regla general, para obra determinada y por tiempo fijo, en la legislación burocrática encontramos la existencia de trabajadores cuya relación de trabajo ya sea que no esté reglamentada o simplemente su reglamentación es ambigua.

Ciertamente, nuestra condición de país en vías de desarrollo exige los más intensos esfuerzos de todos los sectores de la sociedad, incluyendo, en primer lugar, a la Administración Pública. Pero consideramos que la eficacia del aparato burocrático no depende, principalmente, de la cantidad de empleados al servicio del Estado, sino de una adecuada organización de dicho aparato

y de una sabia conducción de éste hacia la consecución de las grandes metas nacionales, entre otros requerimientos. Una organización funcional no puede tolerar que algunos empleados trabajen sin cobrar para ejecutar las labores de -- otras personas que cobran sin trabajar o de aquellos trabajadores cuyo único - beneficio obtenido de la prestación de sus servicios es su salario, siendo negatorio para éstos últimos trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a la seguridad social entre otros, tal es el caso de los trabajadores eventuales, objeto de estudio de este trabajo.

No obstante que los derechos mínimos que consagra la la L.F.T.S.E., son irrrenunciables, en la práctica los trabajadores eventuales entre otros, no gozan de ningún derecho. En la Ley Federal del Trabajo se menciona al trabajador eventual en forma esporádica, pero de alguna u otra manera lo reglamenta; consideramos que esto no es suficiente, debido a que la concepción legal de éste, y su tratamiento técnico jurídico ha caído en un estado de inercia y porqué no decirlo de apatía.

Por lo cual, nos proponemos dentro del capítulo cuarto de este trabajo, tratar de manera particular el estudio del trabajador eventual; dentro del objetivo primordial es el de determinar en forma particular su naturaleza jurídica y por ende sus derechos.

CAPITULO 3

ANTECEDENTES

3.1 CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO

A principios del presente siglo, cuando ya por todos los confines del país se manifestaba la inconformidad del pueblo, que pronto canalizada en la revolución derrocaría al gobierno presidido por el general Porfirio Díaz, se expidieron las primeras leyes sobre materia laboral.

Fue el 30 de abril de 1904, cuando a petición del gobernador del Estado de México, general José Vicente Villada, se expidió una ley que obligaba a la clase patronal a otorgar asistencia médica y pagar a los trabajadores hasta tres meses de salario, en los casos de riesgo de trabajo.

Posteriormente, el 9 de noviembre de 1906 el gobierno del Estado de Nuevo León a cargo del general Bernardo Reyes, inspirándose en la ley francesa de 1898, expidió una ley que establecía que en los accidentes de trabajo se debería indemnizar al trabajador hasta con el importe de dos años de salario, si sufría incapacidad permanente total.

En esa forma, los dos gobernadores porfiristas dieron los primeros pasos en la legislación laboral; pero su aplicación fue prácticamente nula porque los dos gobernadores antes mencionados, dejaron el poder poco después de la expedición de sus leyes respectivas.

El general José Vicente Villada, falleció en Toluca el 6 de mayo de 1904 y el general Bernardo Reyes se retiró del gobierno del Estado de Nuevo León, - el 29 de septiembre de 1909, mediante una licencia indefinida.

Sin embargo, correspondió al gobierno revolucionario de don Francisco I. Madero, crear el primer órgano de gobierno para atender y resolver los problemas laborales.

El 13 de diciembre de 1911, don Francisco I. Madero expidió un decreto - que crea el Departamento del Trabajo. Y por acuerdo del mismo Presidente Madero, el gran obrerista, licenciado Antonio Gómez Pedrenzuela quedó al frente del mencionado Departamento del Trabajo, que posteriormente en 1933, se convirtió en Departamento Autónomo de Trabajo y desde 1940, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta política claramente orientada a hacer justicia a la clase trabajadora, quedó interrumpida al ser asesinado el Presidente Madero.

Al triunfo del Ejército Constitucionalista, el Primer Jefe, don Venustiano Carranza, convocó a un Congreso Constituyente, que inició sus trabajos el 12 de diciembre de 1916 y los concluyó el 31 de enero de 1917.

El Teatro de la República de la Ciudad de Querétaro, fue el escenario -- magnífico de ese histórico encuentro de las conciencias libres de México.

Por decreto de don Venustiano Carranza, de 14 de septiembre de 1916, los enemigos del constitucionalismo no podían participar en ninguna forma en el Congreso Constituyente. Esto quedó claramente precisado en el artículo 49 del

citado decreto, que entre otras cosas señalaba:

Para ser electo diputado al Congreso Constituyente, se necesitan los mismos requisitos exigidos por la Constitución de 1857 para ser diputado al Congreso de la Unión; pero no podrán ser electos, además de los individuos que tuvieran los impedimentos que establece la mencionada Constitución, los que hubieran ayudado con las armas o sirviendo a la causa constitucionalista (50).

En esa forma gran parte de los ciudadanos quedó impedido políticamente; sin embargo, el magno evento reunió en su seno a genuinos representantes de los intereses de las clases menesterosas. Los obreros y los campesinos estuvieron dignamente representados. Este Congreso, crisol glorioso del derecho social creó la Constitución más avanzada de México y del mundo entero.

Los trabajos se iniciaron teniendo como base el proyecto de Constitución que, don Venustiano Carranza envió al Congreso. Los autores del mencionado proyecto fueron los licenciados José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas.

La avanzada mentalidad de los constituyentes superó el proyecto carrancista, que sólo modificaba superficialmente la Constitución de 1857.

50. Jorge Vera Estano, AL MARGEN DE LA CONSTITUCION DE 1917, s.e., Los Angeles California, E.U.A., 1920, p. 213.

Cada uno de los artículos constitucionales fue motivo de profundos y apasionados debates, porque a pesar de todos, los diputados estaban ligados en alguna forma al carrancismo, no había unidad ideológica.

Desde que se inició el Congreso, los diputados se dividieron en dos grandes alas; una de ellas formada por los modernos, fieles al pensamiento de Carranza y algunos procedentes de la legislatura maderista, estaba encabezada por Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini. La Otra llamada de los jacobinos, estaba formada por revolucionarios influidos por los ideales proclamados por el magonismo y por los postulados agrarios del Plan de Ayala; en este grupo destacaron, por la firmeza de sus ideales revolucionarios Heriberto Jara, Francisco J. Mújica, Luis G. Monzón, Froylán Manjarez, Néctor Victoria, etcétera. Este último grupo fue el que imprimió a la Constitución el espíritu progresista que tuvo, derrotando a los diputados moderados, que se empeñaban en aprobar intacto el proyecto de Constitución enviado al Congreso por don Venustiano Carranza, a pesar de que no respondía a las aspiraciones de renovación social del pueblo mexicano, ni a la política justicia de los obreros y campesinos, a través de la Ley del 6 de enero de 1915 y del pacto sellado con sangre obrera, que el 17 de febrero de 1915, fue celebrado entre el constitucionalismo y la Casa del Obrero Mundial.

3.2 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917

Nuestra Constitución Política Federal, obra del Congreso Constituyente que, como ya lo hemos señalado, se reunió en la Ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917; fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas garantías sociales contenidas en sus artículos 27

y 123, mismas que se establecen en favor de las clases sociales más débiles, - económicamente hablando, como son los campesinos y trabajadores.

Tales disposiciones, por su naturaleza, bien podrían colocarse en las le yes ordinarias, pero el Constituyente quiso incluirlas en el texto constitucio nal, como una garantía tendiente a evitar que fuesen fácilmente afectadas por las leyes locales.

El 5 de febrero de 1917, se promulgo la nueva Constitución que rompiendo con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces, incluyó principios nuevos destinados a consagrar las llamadas garantías sociales.

En el capítulo de garantías individuales quedó establecida la libertad - de pensar y de crear y la libertad de poseer el producto legítimo del esfuerzo, otorgándole además, amplia libertad de imprenta, sin más limitaciones que el - respeto al orden, a la moral y a la vida privada.

En cuanto a reformas sociales declaró que la tierra, el agua y otros recursos naturales son propiedad de la Nación y que los particulares sólo pueden explotarlos mediante el consentimiento del Estado; y adoptó la codificación de trabajo, muy avanzada en cuanto a salarios, jornadas y condiciones laborales.

La Constitución de 1917, en general, pero particularmente los artículos - los artículos 27 y 123, representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano.

La Constitución Política promulgada en 1917, dio al Estado la interven-- ción directa para defender los intereses del trabajador como clase social y lo

arrebató jurídicamente del libre arbitrio de la clase patronal. Igualmente liberó al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio, otorgándole, la propiedad de la tierra como un derecho.

Sin embargo, no puede afirmarse que el ciclo revolucionario haya terminado en nuestra Patria. La revolución es un proceso permanente y continuado y -- aún falta mucho por hacer en México para lograr la consolidación de un régimen pleno de auténtica democracia, libertad y justicia social.

La Constitución de 1917, fue más allá de la de 1857, que estableció los derechos individuales, en general las garantías sociales que amparan a las personas como individuos, sino como integrantes de una clase o grupo social determinado y al mismo tiempo le impone al Estado una serie de obligaciones activadas para intervenir en favor de estas clases o grupos.

Agregamos, que una revolución siempre implica una diferencia muy marcada en la distribución de la riqueza, y siendo los campesinos y los obreros las -- clases menos agraciadas por la economía de un Estado, una revolución tiene que ser llevada a cabo por ellos y en el caso de la revolución mexicana, el fruto de ella, o la situación de las dos grandes mayorías y para ellos necesitó de -- dos grandes instrumentos de justicia social, la reforma agraria y la seguridad social.

La Constitución de 1917, es el fruto del primer movimiento social que -- contempló el mundo en el siglo XX.

Las necesidades y aspiraciones de los mexicanos estaban detenidas por la barrera de la reglamentación jurídica; el movimiento rompió con el pasado y --

llevó al pueblo para levantarse en armas y tratar de borrar todo el sistema socio-político, que había imperado durante varias décadas.

Nuestra Constitución Política vigente, consta de 136 artículos, más 16 - transitorios. Coexisten en ella, como se ha observado, en perfecta armonía, -- los derechos individuales y los derechos sociales; se afirma el régimen republicano, popular, democrático, federal; se reconoce que toda soberanía reside esencial y originalmente en el pueblo, y se consagran, en general, los grandes principios que el mismo pueblo ha dispuesto a través de una larga historia de lucha revolucionaria y de un amplio proceso de elaboración constitucional.

La Constitución mexicana ha sido y es el contingente de las grandes causas populares, la fuente de toda creación jurídica y la madura garantía del -- proceso, de la justicia y de la libertad.

De lo antes expuesto podemos concluir diciendo que el derecho del trabajo nace cuando se relacionan los seres humanos, con propósito de realizar cualquier actividad y para ello necesitan de las fuerzas de uno para beneficio de otro, asimismo. para solucionar los conflictos que se sucedan, se crean normas para regularlos. Así el derecho mexicano del trabajo surge con la Constitución Política Social de 1916-1917.

Por lo que es fundamental tener presente que cuando hablamos de la historia del constitucionalismo mexicano dejamos perfectamente asentado que México, al promulgar el 5 de febrero de 1917 la Constitución vigente, rompe con los -- moldes arcaicos, clásicos y tradicionalistas al consagrar no sólo las garantías individuales, sino también las llamadas garantías sociales, demostrando -- un increíble adelanto jurídico en relación a todas las legislaciones del mundo,

protegiendo con dichas garantías a determinadas clases sociales, en virtud de la situación económica en que se encuentran; fundamento que se ve plasmado en los artículos 27 y 123 de nuestra Ley Fundamental, estos artículos se traducen en dos de las máximas aportaciones de la Revolución Mexicana para terminar con las grandes desigualdades económicas, sociales y culturales mediante la idea - de dar a la propiedad o al empleo de la tierra una función de beneficio social, y al trabajo una absoluta protección para la época.

3.3 EL ARTICULO 123 COMO UNICO FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Debemos señalar en primer término, que el artículo 123, de nuestra Carta Magna, está dividido en apartados. El apartado A, se refiere a las relaciones - que se entablan entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. El segundo, apartado B, se refiere a las relaciones de trabajo, que surgen entre los Poderes de la -- Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Pues bien, si por naturaleza se entiende no sólo el origen o el conocimiento de las causas o principios, progreso y afán, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123, es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha para su liberación económica y para la transformación de la sociedad capitalista.

Por lo tanto, las normas del artículo 123, son estatutos exclusivos de - la persona, del trabajador y para la clase proletaria así como de los mismos -- servidores del Estado que luchan en defensa de los intereses comunes y por el-

mejoramiento de su situación económica, por medio de la asociación profesional y del derecho de huelga, consagrados en nuestro estatuto jurídico.

Nuestro Estatuto Fundamental del trabajo, el derecho laboral mexicano, - esto es, el artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, sustentadora de una teoría eminentemente social, como ya lo hemos dejado asentado, no es un derecho que tenga como objetivo principal la regulación de las relaciones existentes entre el capital y el trabajo, sino que como ya lo hemos venido indicando, es un derecho protector y reivindicatorio de la clase laborante, de los económicamente débiles que viven de su trabajo: es el derecho de la clase-trabajadora.

Por lo anteriormente expuesto, podemos establecer que el derecho del trabajo, no es un derecho inherente a las cosas, sino que es, el derecho exclusivo de la persona, del trabajador, para lograr compensar su debilidad económica a efecto de nivelarlo frente al patrón en el aspecto jurídico de su protección (51).

El artículo 123 como un derecho netamente social, se traduce en un orden jurídico dignificante, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para alcanzar el bienestar de la comunidad-trabajadora, la seguridad colectiva y la justicia social. Por lo que podemos afirmar que el artículo en cuestión se creó como norma proteccionista, tanto del trabajador económico, cuanto del trabajador en general, aplicado por supuesto a cualquiera que sea el servicio .

51. Cfr. Alberto Trueba Urbina, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 6a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, p. 238.

3.4 REFORMA DEL ARTICULO 123 DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1960

No fue sino a partir del año de 1930, cuando se levantó el clamor público de que era necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los servidores públicos, quienes sólo habían obtenido como precaria protección, en algunos casos, la buena voluntad de las autoridades, sin que se tomaran en cuenta, su conducta ni su antigüedad en la administración pública. Únicamente se invocaba como disposición aplicable a la clase burocrática y como protección de sus derechos, la garantía individual consagrada en el artículo 5º constitucional, en el sentido de que nadie podrá ser obligado a -- prestar trabajos sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. Esto es, nadie está obligado a prestar servicios, incluyendo al Estado, sin que exista el enlace consensual de voluntades y una justa retribución. Este precepto ni -- con mucho alcance, amparaba los derechos del trabajador burocrático.

La Suprema Corte de Justicia, declaró en varias ocasiones que los empleados públicos y funcionarios no estaban ligados con el Estado por un contrato -- de trabajo, y que por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas que para los -- trabajadores consignó el artículo 123 constitucional.

El 14 de julio de 1931, apareció un reglamento para el personal de la Se -- cretaría de Hacienda, precedente éste de la futura legislación burocrática. -- Tiempo después, el 12 de abril de 1934, se publicó un acuerdo sobre la organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, dictado por el entonces -- Presidente de la República, general Abelardo L. Rodríguez. Dicho estatuto, -- estuvo en vigor hasta el 30 de noviembre del mismo año, fecha en que también -- terminó el gobierno del citado mandatario.

Se establecía en dicho acuerdo, el servicio civil por tiempo determinado. Se consideró que se trataba de una medida administrativa transitoria, inspirada en razones políticas circunstanciales que venían a establecer derechos temporales en favor de los trabajadores, por la propia eventualidad de los reglamentos y por no haber tenido facultad el Ejecutivo Federal, para una medida de tal naturaleza (52).

En el citado acuerdo, el Ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo, y estatúa como seguridad de los propios funcionarios y empleados, en bien de la eficacia de los servidores públicos un régimen interno con normas para la administración y nombramiento de los servidores del gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas, estableciendo garantías, durante la vigencia del acuerdo, de que ningún funcionario o empleado podría ser removido sin justa causa debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Social, que el propio acuerdo estableció. Su vigencia fue efímera (53).

En 1935, el Partido Nacional Revolucionario formuló un proyecto de Ley del Servicio Civil, sintiéndose obligado dicho Partido hacia los empleados públicos que integraban gran parte de sus filas, para mejorar sus situaciones y definir claramente sus derechos y obligaciones. A pesar de que el proyecto era superior a la reclamación expedida en el gobierno del general Abelardo Rodríguez únicamente fue un intento que no mereció la aprobación legislativa, pero sirvió de antecedente para la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al-

52. Cfr. Andrés Serra Rojas, DERECHO ADMINISTRATIVO, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, p. 399.

53. Cfr. Gabino Fraga, DERECHO ADMINISTRATIVO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1934, p. 135.

Servicio de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, durante el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cárdenas, fecha en que la burocracia considera haber logrado una de sus más caras conquistas para asegurar la estabilidad en el empleo del trabajador al servicio del Estado. Lo anterior -- significa un progreso social, un mejoramiento indiscutible en la situación -- del empleado público, que antes se encontraba a merced de los cambios políticos y que gracias al Estatuto se les reconoció su estabilidad y otros derechos que en justicia les corresponden. Dicho Estatuto creó el Tribunal de Arbitraje, como de revisión o de segunda instancia, ya que los conflictos entre los servidores del Estado y cualesquiera de los Poderes eran planteados primero -- ante las Juntas Arbitrales, de las cuales había una en cada unidad burocrática.

En un principio el Tribunal fue competente para conocer de los conflictos entre los trabajadores del Poder Judicial y éste, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia consideró que no podía someterse a un Tribunal, que la Constitución no lo autorizaba, ya que ello sería crear un Poder superior al Judicial y violar su soberanía. El multicitado Estatuto fue sustituido por el del 4 de abril de 1941, con el mismo contenido; ambos fueron objetados de inconstitucionales. La revisión del Estatuto se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la organización burocrática mexicana y se desarrolló una insistente campaña para elevarlo a la categoría de ley constitucional, en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 base de la legislación del trabajo, lo que culminó con la adición del apartado B a dicho artículo, -- el 5 de diciembre de 1960, a iniciativa del entonces Presidente licenciado -- Adolfo López Mateos, lugar que le correspondía dada la naturaleza social --

de las relaciones que trata.

La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado se alcanzó por la ley del 28 de diciembre de 1959, y publicada en el Diario Oficial - del 30 del mismo mes y año, entrando en vigor el 1º de enero de 1960, la cual creó y por lo tanto dio origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, órgano de naturaleza social.

Finalmente, el 27 de diciembre de 1963, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

3.5 ANALISIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123

Como ya lo mencionamos, por reforma de fecha 5 de diciembre de 1960, -- fue agregado al artículo 123 constitucional, el apartado B en su texto.

Este apartado, elevó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal a la categoría de ley, para satisfacer las más urgentes necesidades de la burocracia. En esta forma se atendió la petición que esa clase de trabajadores venía haciendo para tener protección constitucional.

El proyecto de adición al artículo 123, estableciendo el apartado B en el mismo artículo, a la letra dice:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se -- promoverán la creación de empleos y la organización

ción social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A...

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 cien por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas;

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

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

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores -- en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trato igual corresponderá salario - igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, des cuentas, deducciones o embargos al sala-- rio en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar - los conocimientos y aptitudes de los aspi rantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de dere-- chos de escalafón a fin de que los ascen-- sos se otorguen en función de los conoci-- mientos, aptitudes y antigüedad. En igual dad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia;

IX. Los trabajadores sólo serán suspendi dos o cesados por causa justificada, en - los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada ten-- drán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización co-- rrespondiente, previo el procedimiento le gal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán dere-- cho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de - ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho - de asociarse para la defensa de sus inte-- reses comunes. Podrán, asimismo, hacer - uso del derecho de huelga previo el cum--

plimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

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

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosa^{mente} de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de -- otros dos después del mismo...
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, -- conforme a los programas previamente aprobados...

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

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la tracción XI...

XIII bis. Las Instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán -- sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

Como observamos, constituye una verdadera conquista para los burócratas, porque de esta manera llegaban a verse protegidos por nuestra Constitución Política. Únicamente hacia falta la reglamentación adecuada y justa a este nuevo apartado del artículo 123 constitucional.

Las principales características de las bases que establece el apartado B,

en relación con las que establece el apartado A del artículo 123, pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- a) No existe la cláusula de exclusión.
- b) Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.
- c) Los sindicatos no pueden unirse o adherirse a organizaciones o centrales obreras.
- d) En cada dependencia sólo habrá un sindicato.
- e) El derecho de huelga sólo procede cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consigna el apartado B y además está sujeta a una tramitación especial.
- f) El fin que se persigue es de interés general.

De lo expuesto podemos concluir señalando que el contenido de los dos apartados responde a una filosofía distinta, la naturaleza del servicio que se presta es el punto de referencia fundamental de distinción.

3.6 LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las condiciones generales de trabajo que rigen las relaciones laborales entre el Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores, contienen una serie de disposiciones y normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y determina las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, -- así como prerrogativas patronales.

Las condiciones generales de trabajo, tienen su fundamento en la legislación burocrática en los artículos del 87 al 91, sin embargo, no nos da una de-

finición de lo que deba entenderse por dichas condiciones.

El maestro Acosta Romero señala que:

Es el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo, - contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, - disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; reglas sobre exámenes médicos, y en algunos casos, estímulos.

Y agrega que, las condiciones generales de trabajo se fijan por el titular de la dependencia respectiva, oyendo al sindicato correspondiente. En el texto del artículo - correlativo del estatuto se señalaba que estas condiciones se fijarían al iniciarse cada período de Gobierno, - habiendo sido suprimida esa mención en la ley actual, - aún cuando no se ve razón para que no continúe el mismo sistema. La ley no prevé que las condiciones se fijan mediante discusión, y si se objetara substancialmente, decidirá el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Surten efectos desde la fecha de su depósito en el Tribunal (54).

En cuanto al depósito de las condiciones generales de trabajo de los trabajadores burocratas el maestro Alberto Trueba señala que:

Existe una diferencia entre la forma de establecer la reglamentación del trabajo entre los obreros que prestan sus servicios en la esfera de la producción económica y los trabajadores burocratas: con los primeros se sigue un pro-

54. Supra, TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, p. 685.

cedimiento bipartito, en los términos señalados en el artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo., en tanto que el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone: Las condiciones Generales de Trabajo se fijarán por los Titulares de las Dependencias Gubernamentales, no discuten con los trabajadores burocratas las condiciones generales del servicio, sólo escuchan sus opiniones (55).

De lo antes expuesto, consideramos que el precepto contenido en el artículo 87 de la Legislación Burocrática debe ser modificado, en primer lugar, -- porque no es posible que la fijación de normas que rigen la relación laboral -- sea en forma unilateral. Si partimos de la idea de que el Estado es el protector de sus gobernados es congruente que el como patrón fije mejores condiciones de trabajo para sus trabajadores, sin embargo no es así, porque en la práctica el que fija las condiciones de trabajo, de manera exclusiva, es el titular de la dependencia.

Por lo que consideramos que, las condiciones de trabajo deben de ser formuladas por una Comisión Mixta de los trabajadores y de la propia dependencia, comisión formada por su representación sindical; la cual deberá tener voz y voto y no únicamente se le escuche su opinión y que en la práctica ni se toma en cuenta.

Asimismo, la ley sólo da al sindicato, la facultad de hacerse oír por el titular de la dependencia dejando en manos de éste último la decisión final, -- lo cual rompe con el principio de igualdad que debe regir toda relación labo--

55. Supra, NUOVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, p. 844.

ral, aunque en el artículo 89 de la ley se establezca como recurso del síndico to, el de objetar substancialmente lo establecido por el titular de la dependencia, objeción sobre la que resolverá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en forma definitiva.

Por lo que concluimos diciendo que, los trabajadores deben tener la facultad de solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en todo tiempo, a través de su representación sindical, se subsanen las omisiones de las condiciones de trabajo y además deben revisarse con mayor regularidad y no hacerlo cada tres años, como ha venido aconteciendo, ya que la imperiosa ne cesidad que la misma vida origina, es que: "la mayor riqueza de un pueblo son el hombre y su trabajo" (56). Por lo que deben ser protegidos y las normas que regulan su protección deben ser acordes con la realidad del momento que se vive, porque de ello dependerá aumentar vida a los años y no sólo años a la vida.

56. José Davalos Morales, DERECHO DEL TRABAJO I, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 455.

CAPITULO 4

GENERALIDADES DEL TRABAJADOREVENTUAL AL SERVICIO DELGOBIERNO DEL D.F.

Una vez realizado el estudio de las relaciones de trabajo y con ello el análisis de las diferentes clases de trabajadores, hemos llegado a la conclusión de que, si bien es cierto que dentro del contexto jurídico de las leyes reglamentarias de los apartados A y B del artículo 123 constitucional no existe un criterio uniforme y definido para clasificar las distintas relaciones de trabajo y en especial la relación de los trabajadores eventuales, tema que nos ocupa; también es cierto que ambas disposiciones de alguna u otra manera, parten de la naturaleza del trabajo que se desempeña para clasificar a los trabajadores, de ahí que consideremos importante destacar, que aun cuando existen confusiones o lagunas reglamentarias, este tipo de trabajadores se encuentra regulado en las leyes mencionadas, mismas que se encuentran respaldadas y complementadas por las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Consideramos que la concepción legal y el tratamiento técnico-jurídico del trabajador eventual han caído en un estado de inercia, apatía y por qué no decirlo, en una actitud fraudulenta y dolosa que da como resultado su desconocimiento como trabajador y persona y por ende el desconocimiento de sus mínimos derechos, por lo anterior, hemos considerado importante delimitar dentro -

del presente capítulo, en primer lugar las características de esta clase de -- trabajadores, partiendo de las definiciones de trabajo eventual y de trabajador eventual, asimismo, llevaremos a cabo una somera referencia de las diversas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia, a efecto de señalar los derechos -- que siendo, pudiendo o debiéndoles ser aplicables, no se aplican a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado a través de contrataciones fraudu--lentas por tiempo determinado, en virtud de que es incongruente, desde nuestro punto de vista, que dichas contrataciones tengan un histórico antecedente de -- hasta 15 ó 20 años en una sola persona y de una misma actividad o servicio o servicio a desempeñar.

Como ejemplo, de las muchas irregularidades de que son objeto los trabajadores al servicio del Estado que no gozan de una base, podemos señalar entre muchas otras, la negación al derecho de la seguridad social, lo que implica -- que no sean protegidos al ocurrirles un riesgo de trabajo, ya sea, accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo del servicio que desempeñan y ya no digamos en trayecto, toda vez que los trabajadores eventuales son obligados a laborar más del tiempo para el cual fueron contratados y si no les pagan el tiempo extra trabajado, mucho menos les van a asegurar su integridad y ya no hablemos de su integridad personal sino de su seguridad familiar; irregularidades que -- serán objeto de estudio del siguiente capítulo.

4.1 DEFINICION DE TRABAJO EVENTUAL

Es aquella actividad que siendo admisible únicamente como excepción, es siempre de carácter temporal, porque no es permanente ni normal para las dependencias del Departamento del Distrito Federal, o porque siéndolo es llevada a-

cabo con fines supletorios o complementarios, y cuya causalidad puede ser accidental.

Es importante reiterar que partiendo del principio de que la calidad de trabajador se clasifica no por sí misma, sino por el trabajo que se desempeña y por lo consiguiente por la necesidad, ya sea permanente o eventual, de las necesidades de las actividades de las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal.

A manera de recordatorio, sólo mencionaremos las clases de trabajadores que de una manera general la Ley Federal del Trabajo reconoce, a los de planta, a los de confianza y a los eventuales.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce, en términos generales, a los trabajadores de base, de confianza y a lista de raya, denominación que se da al trabajador que presta sus servicios ya sea por tiempo indeterminado o determinado.

4.2 DEFINICION DE TRABAJADOR EVENTUAL

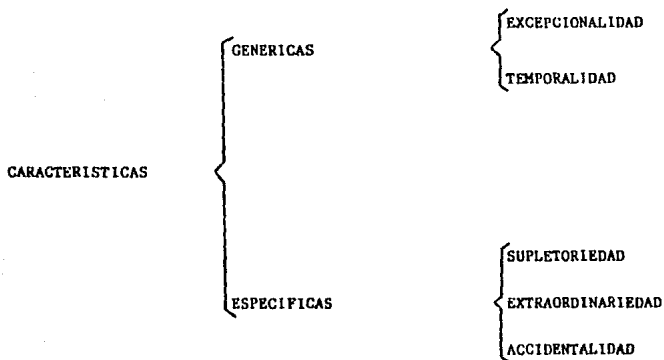
El trabajador eventual al servicio de las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal, es aquel cuya labor con carácter temporal se admite sólo como excepción, y es contratado a fin de que labore desempeñando actividades que no constituyen una necesidad permanente ni normal o porque siéndolo se llevan a cabo con finalidad supletoria o complementaria.

Cabe señalar que, el trabajador eventual en la realidad, es decir, en la práctica lleva a cabo actividades que son permanentes y normales de las De

pendencia .

4.3. CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR EVENTUAL

Las características que configuran al trabajador eventual las hemos clasificado en dos grupos, el primero de ellos contendrá aquellas que por encontrarse en todas y cada una de las especies del trabajo eventual denominaremos como **GENERICAS**; el segundo grupo estará integrado por aquellas que pueden o no estar contenidas en los diversos tipos del trabajo eventual, y a las que se les reconocerá por el nombre de **ESPECIFICAS**. Como forma de presentación exponemos el siguiente cuadro:



Aún cuando de alguna u otra manera ya fueron tratadas estas características, consideramos conveniente realizar la exposición del significado de cada una de ellas.

A) Excepcionalidad:

Significa este vocablo "calidad de excepcional" y lo excepcional "fuera del orden común, lo exceptuable o excluyente (no admisible en) de la regla común", se refiere a que siendo la regla general las relaciones laborales por -- tiempo indefinido, el trabajador eventual que no es de ese tipo sólo se concibe y acepta como una excepción de aquel, que es el que representa la regla común.

Característica que se ve confirmada mediante el texto de la resolución que se expone en el Amparo Directo 2365/1962. Manuel Labastida Gerardo y Coaligados. Enero 13 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo. - Cuarta Sala. Sexta Epoca, Volumen LXXIX, Quinta Parte, p. 32:

TRABAJADORES EVENTUALES. - Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las nomales y permanentes de la - empresa; o bien el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable como excepción, ya que el espíritu de la ley es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base se en una simple estipulación..., basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en - la cual se pueda determinar si se trata de tareas no - permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea en virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta.

Como se puede observar, esta característica es típica del trabajador -- eventual, puesto que es inherente al mismo; esto es porque, dado el principio de la estabilidad laboral, el lograr la permanencia en el trabajo es una de las aspiraciones primordiales del trabajador.

B) Temporalidad:

Esta característica se presenta siempre en el trabajador eventual, y en encuentra su fundamento, al igual que la anterior en el principio de la estabilidad en el empleo, también denominada inamovilidad. El origen de la temporalidad depende de la naturaleza del servicio que se va a prestar.

C) Supletoriedad:

Se dice que cuando un trabajador presta sus servicios cumpliendo la labor de otro, que se encuentra ausente temporalmente, es un trabajador sustituito o supletorio, lo que significa que hace las veces de otro.

Lo anterior significa que cuando un trabajador presta sus servicios eventuales cubriendo la ausencia temporal de un trabajador de base y lleva a cabo - las labores propias de éste, lo hace con carácter de supletorio y no como un - trabajador de base.

D) Extraordinariedad:

Entendiéndose ésta característica, específica de algunas labores eventuales, en sentido complementario, significa que el trabajo por ella caracterizado es identificado con el de tipo habitual y ordinario, pero que a diferencia de -

éste, aquél se presta como consecuencia de un incremento ocasional del trabajo y cuya necesidad sobrepasa los límites regulares, así como excede los límites, en el tiempo de su prestación, permitidos por la ley; dicho en otras palabras significa, que el trabajo extraordinario se presta exclusivamente para cubrir necesidades que van más allá de lo común.

E) Accidentalidad:

Esta característica es correspondiente al trabajo eventual, cuya necesidad nace como resultante del acaecimiento de un hecho imprevisto o de realización incierta, esto es, aquella necesidad que se presenta de improviso, fortuitamente.

4.4 NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL

Las características antes mencionadas del trabajador eventual y su naturaleza jurídica, nos permitirán demostrar en el siguiente capítulo cómo en la realidad se da la nulidad de los derechos, mismos que les son negados por los titulares de las distintas áreas que conforman a las Delegaciones del Departamento del Distrito Federal, a los trabajadores eventuales que les prestan sus servicios.

4.4.1 Artículo 123 apartado B constitucional y su Ley Reglamentaria

La vida del trabajador siempre se ha encontrado con problemas como son: que se respete su salario, su antigüedad, su seguridad social, su categoría, - etcétera, por lo que en el transcurso del tiempo se han tenido que crear normas que protejan dichas garantías.

Por lo que respecta a los trabajadores al servicio del Estado, su regulación en la ley es más reciente, por lo que en la actualidad no responde a las verdaderas necesidades de dichos trabajadores.

Uno de los más graves problemas que se presenta, es la situación que -- guardan los trabajadores a lista de raya eventuales, ya que no obstante que la ley los sitúa con iguales derechos y obligaciones que un trabajador de base, -- el Estado-patrón, a través de los titulares de las dependencias no los considera así, por lo que actualmente se encuentran desprotegidos y carecen de cualquier derecho, hasta llegar al desconocimiento de su propia existencia como -- ser humano y por ende, como trabajador.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del multicitado artículo 123, dispone en su artículo 1º, que esta ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal,...; su artículo 2º señala que para los efectos de esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las relaciones jurídicas de trabajo se entienden establecidas entre los titulares de las dependencias e instituciones del Estado y los trabajadores de base a su servicio.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 3º de la ley en cuestión, -- nos da una definición de lo que se debe entender por trabajador, y a la letra dice: "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".

Los trabajadores con nombramiento, de conformidad con la fracción III

del artículo 15 de la misma ley, y con base en el carácter de éste, pueden ser: definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada.

El artículo 4º de este ordenamiento, señala que los trabajadores se clasifican en: de confianza y de base.

Por otra parte en el artículo 6º nos dice quienes son trabajadores de base: "...los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente".

4.4.2 Concepto de trabajador de base

Serán trabajadores de base los no incluidos en el artículo 5º del propio ordenamiento, por lo tanto el artículo anteriormente citado nos da la definición de trabajador de base.

4.4.3 Concepto de trabajador a lista de raya

De acuerdo a la división que hace el artículo 4º antes citado, se desprende de que los trabajadores se dividen en dos grupos: de base y de confianza, como podemos observar no incluye a los trabajadores a lista de raya, por lo que podemos considerarlos de base, y así lo ha sostenido nuestro Máximo Tribunal en los siguientes términos:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN LISTAS DE RAYA, SON TRABAJADORES DE BASE. (ARTS. 3º Y 4º)..- Los trabajadores al servicio de la nación que figuran en las listas de raya deben considerarse de base supuesto que no están incluidos-

entre los de confianza que clasifica el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni tampoco exceptuados entre los que no quedan comprendidos en la ley citada, por el artículo 5º de la misma. - (Ejecutoria: B.I.J., No. 77, p. 457 de 1º de septiembre de 1952. A.D. 4912/1951. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. R. el 15 de agosto de 1952.)

Por lo anterior consideramos que, se puede definir al trabajador a lista de raya como: toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, que se encuentra incluido en listas de raya, mismo que debe ser considerado de base, toda vez que la ley los contempla así.

No obstante lo anterior, la situación real en que vienen laborando los -- trabajadores a lista de raya en el Departamento del Distrito Federal es deni-- grante, desconociendole el reconocimiento de sus derechos mínimos.

Aún cuando la ley que nos ocupa, considera a los trabajadores a lista de raya como de base, en la práctica sólo les reconoce a algunos esta calidad, to da vez que, aún cuando la ley no lo defina claramente, existen trabajadores a lista de raya base y a lista de raya eventual, desconociendoles a éstos últimos los derechos que la misma ley consagra para todos los trabajadores; sin embargo, consideramos importante señalar que, la L.F.T.S.E., en la vida real, es aplica ble a todos sus trabajadores en lo referente a obligaciones y en cuanto a derechos sólo a los de base.

4.4.4 Condiciones generales de trabajo del Departamento del Distrito Pe-- deral.

Respecto al rubro que nos ocupa, cabe destacar que será objeto de estudio

del siguiente capítulo, sin embargo, consideramos conveniente señalar que es contradictorio en cuanto a la división que hace de los trabajadores que le prestan sus servicios, lo anterior se corrobora con lo dispuesto en los siguientes artículos.

En su artículo 20 dispone que: "en los casos de nombramientos por tiempo fijo o para obra determinada, dejarán de surtir efectos por conclusión del término o de la obra determinantes de su designación".

Asimismo, dispone el artículo 26 que:

No se considerarán como trabajadores al servicio del Departamento aquellas personas que desempeñen una plaza, comisión o servicio para obra concreta o determinada, o por tiempo que no exceda de seis meses...

Si transcurrido el término de seis meses se considera necesario expedir nuevo nombramiento para la misma plaza, comisión o servicio, desde ese momento se tendrá el cargo como permanente...

De lo expuesto se desprende que primero no son reconocidos como trabajadores, pero si es necesario su servicio por más de seis meses se les otorgará la seguridad en el empleo ¿Si no son trabajadores, cómo es posible que se les otorgue la permanencia, la estabilidad y seguridad en el trabajo?

Si partimos de la idea, expuesta al inicio de este trabajo, en el sentido de que todo el que preste un servicio es trabajador y el que lo recibe es patrón con la obligación de proteger y asegurar al trabajador el respeto a los derechos mínimos que consagra la ley, como por ejemplo: el salario, la cobertura

ra a los seguros, riesgos de trabajo, enfermedades generales o no profesionales, prevención de accidentes y enfermedades, estabilidad en el empleo, por lo menos para o por el período para el cual son contratados, etcétera.

Otro de los puntos que trataremos en el siguiente capítulo será la reiterada celebración de contratos a un mismo trabajador, claro está, después de lo hasta aquí expuesto que el decir contrato es el sólo hecho de firmar una hoja cuyos datos contenidos, son el 90% personales y el resto sólo contempla el -- puesto, aun cuando en la práctica se desempeñe otro, el sueldo y el inicio y -- término del contrato, sin señalar los servicios o el servicio que dio origen a la contratación por tiempo fijo, lo anterior violando lo dispuesto por el artículo 15 de la L.F.T.S.E. y 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

4.5 EFECTOS JURIDICOS DE SU DENOMINACION DE TRABAJADORES A LISTA DE RAYA

Los trabajadores a lista de raya son aquellos, como ya lo señalamos, cuya paga se hace en efectivo y serán de base toda vez que la ley así lo contemple e inclusive en este sentido se inclinan algunos criterios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que dispone que los trabajadores a lista de raya son de base, aunque temporales por no estar comprendidos en el artículo 49 antes mencionado, por lo tanto, serán trabajadores temporales o eventuales, como lo señala la siguiente resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que ya fue transcrita, pero consideramos relevante hacerlo de nueva cuenta:

Con relación a los trabajadores del Estado que figuran en listas de raya, si bien el Estatuto Jurídico no precisa sus derechos -- por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación

presenta diferentes aspectos y consecuencias legales distintas; los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo; los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y - aquéllos que sólo trabajan figurando en listas de raya; para - los primeros y los segundos, si cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, porque vencido el término o concluida la obra, su contratación acaba; pero para los terceros, - cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así - prestan al Estado, debe entenderse permanente y con iguales derechos al de los trabajadores de base (Amparo Directo 34/63, Secretaría de Agricultura y Ganadería, 8 de abril de 1965).

Respecto a la ejecutoria que nos ocupa es importante señalar "...si bien - el Estatuto Jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios que prestan..." esto es aberrante, en virtud de que es trabajador, sea su estabilidad temporal, es lo de menos, lo que importa es que es trabajador y por - ese hecho el Estado como patrón está doblemente obligado a asegurarles protección y si bien no se encuentran precisados los derechos aplicables a estos trabajadores lo menos que puede hacer es precisarlos, regularlos y no evadirlos - como hasta la fecha lo ha hecho.

Al señalar que no precisa sus derechos, entonces para darle solución a su imprecisión aplicaremos lo dispuesto por el artículo 11 de la L.F.T.S.E., reglamentaria del apartado B, que dispone sobre la supletoriedad de la misma, este sería un extremo, porque si, como ya lo dijimos, son de base con fundamento en los artículos 1º, 2º, 3º y 6º de la ley, les son aplicables los derechos que - esta misma consagra para sus trabajadores que gozan de la inamovilidad.

Los trabajadores a lista de raya, pueden ser de tres tipos, para obra deter

minada, que serán aquellos, que además de que sus remuneraciones están consignadas en listas de raya, su situación laboral con el Estado estará condicionada a la realización de determinada obra; los trabajadores por tiempo fijo a lista de raya, también denominados supernumerarios, son aquellos que el Estado ocupa además del número regular y permanente de los de base, para el desempeño de labores extras de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieran. Fraudulentamente se contrata por obra y tiempo determinado, toda vez que los servicios que prestan estos trabajadores son una necesidad permanente del Estado y por ende de la comunidad. Y por último los trabajadores a lista de raya base, a los que la ley se refiere denominandolos únicamente como a lista de raya, los cuales gozan de todos los derechos que la ley consagra.

Cabe reiterar, que en la actualidad encontramos a un mayor número de trabajadores eventuales que de base, en las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal, en donde han venido prestando sus servicios sin generar antigüedad no obstante que tienen laborando en estas desde hace 3, 5, 8, 10 y hasta 15 años y a los cuales se les sigue considerando eventuales o temporales, no importando que hayan desempeñado y sigan desempeñando sus labores sin nota desfavorable en su expediente, rebasando la temporalidad a que se refiere el artículo 6º antes mencionado.

Asimismo, se desprende que ya rebasaron los seis meses a que se refiere el artículo 6º, y aun así se encuentran desprotegidos, al negarles la permanencia en el empleo y los mínimos derechos, valga la redundancia, a que tiene derecho cualquier trabajador, por el simple hecho de serlo.

Por lo que consideramos conveniente, una reforma total a las leyes que regulan las relaciones de trabajo al servicio del Estado, misma que permita al -

servidor público alcanzar un mejor y más digno nivel de vida en compañía de su núcleo familiar y sobre todo una seguridad jurídica.

Para finalizar, consideramos a manera de conclusión, el señalar que, la - relación jurídico-laboral entre los trabajadores eventuales o temporales y el Estado, se encuentra fundamentada en el artículo 123 constitucional, y se regu- la a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante que la ley al referirse a los trabajadores a lista de raya lo hace englobando a los temporales o eventuales, en la práctica no se considera- así, toda vez que, las autoridades de las Delegaciones Políticas del Departam- ento del Distrito Federal y el Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno - del Distrito Federal, conciben al trabajador a lista de raya como de base o co- mo eventual, 'pero a lista de raya', lo que significa, como lo veremos en el - siguiente capítulo, que existen dos clases de trabajadores eventuales, los a lista de raya y los eventuales simple y llanamente, refiriéndose la ley sólo- a los primeros, conforme a las aportaciones que las autoridades antes menciona- das nos hicieron para la conclusión de este trabajo, lo que significa que los- segundos, 'eventuales' no se encuentran protegidos por la ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado, no obstante que el apartado B no hace es- ta distinción.

En la práctica, al trabajador que presta un servicio para obra o tiempo - determinado al Departamento del Distrito Federal, se le ha denominado de una y mil formas, como por ejemplo "trabajador de un Programa Regional de Empleo", - con la intención dolosa, aberrante y fraudulenta de negarle sus derechos desde 1917 consagrados como irrenunciables, en virtud de que nuestra Constitución - dispone que todo el que preste un servicio tiene el derecho de estar jurídica-

mente protegido.

Al solicitarles a las autoridades del Departamento del Distrito Federal - nos señalarán la diferencia entre un trabajador a lista de raya eventual y eventual, nos informaron que en todos los aspectos son dos figuras distintas - pero que la característica para diferenciarlos es que a los primeros se les ex pide nombramiento y los segundos firman contrato.

Cabe destacar que, no estamos de acuerdo con la división que se hace de - los trabajadores, porque al establecer en el nombramiento o en el contrato alguna de las categorías de base, de confianza, lista de raya, interino, eventual, supernumerario, etcétera, lo hacen con el fin de eludir las disposiciones proteccionistas y reivindicatorias establecidas en la ley, en favor de los trabajadores al servicio del Estado. Con la finalidad de proteger a todos los traba jadores, conforme a las garantías mínimas que consagra el artículo 123, aparta do B, ya mencionado y su ley reglamentaria, es conveniente olvidarse de las di visiones toda vez que todos son trabajadores.

Cuando nuestro régimen político evolucione a la par de nuestras necesidades, podrán los trabajadores ser protegidos efectivamente, frente al poder absoluto que ejercen los titulares de las unidades burocráticas, representantes- del patrón Estado.

CAPITULO 5

EL TRABAJADOR EVENTUAL EN
EL GOBIERNO DEL DISTRITO
FEDERAL

5.1 SU REALIDAD LABORAL

El estudio de la realidad laboral de los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal, nos permitirá probar - de una manera verídica que la situación real laboral de este grupo de trabajadores es humillante, vergonzosa y degradante, en razón de que se les niega su calidad como trabajadores y con ello el goce de los derechos mínimos que les - corresponden, jugando con el hambre y la necesidad no sólo de ellos, sino también de sus núcleos familiares.

5.1.1 Visita al Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal

Para iniciar el estudio de la realidad laboral, creímos conveniente llevar a cabo una visita al Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, aun cuando los trabajadores eventuales no se encuentren afiliados a - este organismo.

El sindicato de referencia, está conformado por 39 Secciones, cada una de ellas se integra con los trabajadores de una o varias dependencias del Departa

mento y el número mínimo de sus miembros es de veinte, sin embargo, en la realidad se rebasa esta cifra.

La finalidad de cada una de las Secciones, en un principio, fue la de -- aglomerar a los trabajadores por la actividad que desempeñan, así tenemos que la Sección Uno la integran los empleados de Limpías y Transportes; la Dos, por los de Operación Hidráulica; la Tres, por los de Archivo Penal y Talleres de - Reclusorios...Sin embargo, en la actualidad ya lo único que importa es que los trabajadores sean de base y secundariamente su actividad.

La visita a este organismo, tuvo como finalidad demostrar la negación de derechos y la existencia de obligaciones a cargo de los trabajadores eventua-- les.

Para reunir información nos dirigimos ante el asesor jurídico del síndica to, licenciado Carlos González Merino, quien desde el principio fue claro, den^o tro de lo que cabe, y nos permitió conocer a grandes rasgos, dentro del orga-- nismo, el mundo del trabajador eventual.

El único inconveniente de esta entrevista, lo encontramos en que todo lo no definido o inexplicable es político; sin embargo, , fue provechosa la visi- ta, toda vez que al trabajador eventual se le considera, como la mano de obra-- más barata y la más productiva, en segundo lugar, como una fuerza política po- derosa, que unida provoca dolores de cabeza de trascendencia; tal fue el caso- de las pasadas votaciones para la elección de Presidente de la República, en - donde los partidos de oposición realizaron su campaña invitando a estos traba- jadores para que los apoyaran a cambio de basificarlos, es decir, darles la eg tabilidad y seguridad en el empleo, por lo que ni tarde ni perezoso el Partido

Revolucionario Institucional, ordenó al Comité Ejecutivo General de este organismo, se tomaran las medidas "políticas" necesarias a fin de tranquilizar los ánimos de estos trabajadores, para lo cual el sindicato y las autoridades superiores de las Delegaciones Políticas, tomaron las siguientes medidas:

1. Los representantes sindicales que se encuentran en las Dependencias, iniciaron campañas de basificación, al grado de que en la Delegación Coyoacán se otorgaron dos bases, claro que fue con la finalidad de que el personal conflatara y así sucedió, no obstante que las plazas de base estaban congeladas; y el único requisito para obtener la estabilidad fue el llenar un simple formato elaborado por el propio sindicato, y anexar el primer sobre de pago.

Cabe señalar, que el licenciado Manuel Camacho Solís se comprometió a basificar a todo el personal eventual y en el mes de abril del año pasado ratificó su compromiso, sin embargo, le faltó aclarar que éste iba a ser por etapas; hasta la fecha ha cumplido a medias su compromiso, en virtud de que se han -- otorgado aproximadamente 2,800 bases a nivel Delegacional, quedando por basificar a una población de más o menos 36,000 eventuales.

2. El programa de torti-bonos, que sólo beneficiaba a los trabajadores -- de base, se extendió a los eventuales, pero fue por muy pocos meses.

3. Los tomadores de tiempo, una especie de capataces con látigo, encargados de verificar la hora de entrada y salida de los eventuales en los centros de labores, desaparecieron temporalmente y éste fue un logro toda vez que aprovechaban un minuto de retardo para ponerle falta al trabajador; esta medida estaba encaminada a que, no obstante el descuento en su salario, éste se quedara a prestar sus servicios y si se negaba a hacerlo, su jefe inmediato solicitaba

su cambio o despido, claro que no podemos afirmar que esto sucediera en todas las Delegaciones pero en la gran mayoría aún se da.

4. Se otorgó a los eventuales una tolerancia de 10 minutos para checar su hora de entrada, tolerancia con la que no se contaba.

5. Al sindicato se le autorizó a asesorar a estos trabajadores, no sólo en sus conflictos laborales sino también en los personales. Respecto a este punto comenta el licenciado Merino que "no sabe" si esta estrategia se dio por escrito o verbal por las autoridades superiores. "medida política". pero que se dio, el único problema es que no se le dio la debida difusión y esto tiene una sencilla explicación y es a saber, el hecho de que si los trabajadores eventuales no son agremiados a este organismo, este último no tiene por qué intervenir en sus conflictos.

Otro de los puntos tratados con el licenciado Merino, fue respecto a las múltiples denominaciones que se dan a estos empleados, señalándonos que el organismo los reconoce como eventuales por tiempo determinado o para obra determinada sin derecho a nada, los cuales son explotados jugando con su hambre y con su necesidad; al preguntarle cuál sería la solución a este problema, manifestó que sólo la unión podría hacer cambiar esta situación y que una vez concientizado el trabajador eventual, de unirse con la finalidad de luchar por el reconocimiento del mínimo de derechos que le corresponden, mismos que se encuentran consagrados en nuestra Carta Magna como norma fundamental, este problema no se volvería a presentar con tal magnitud, sin embargo reitera. que al jugar con el hambre y necesidad del trabajador y éste al aceptarlo, tanto en forma tácita como expresa, también involucra su dignidad, por lo que el hambre

y la necesidad del trabajador juegan un papel muy importante en este tipo de relaciones laborales, toda vez que originan esta problemática laboral.

Retomando este punto, le preguntamos por qué al trabajador eventual se le ha denominado de una y mil formas, a lo que contestó que todo va encaminado a la negación de derechos.

Las diferentes denominaciones de que ha sido objeto el trabajador eventual, son la justificación que de hecho se da para negarles cualquier beneficio, sin embargo, en vía de derecho estos trabajadores, al igual que cualquier otro, tienen contempladas prestaciones a su favor; que no se les reconozcan significa una violación.

Es importante reiterar que la ley reglamentaria del apartado B, dispone - en su artículo 3º, que será trabajador todo aquel que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; el artículo 4º, divide a los trabajadores en de base y de confianza; el 6º, señala que sólo los de base son inamovibles; el 8º, excluye del régimen de esta ley a los empleados de confianza; el 12, dispone que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo y el artículo 15, señala los requisitos del nombramiento, en su fracción III, estipula la duración del nombramiento.

Sí bien es cierto que el apartado B, dispone su aplicación "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores" ¿por qué entonces sólo es aplicable en cuanto a obligaciones y no en cuanto a dere-

chos a los trabajadores eventuales?

De lo expuesto, se desprende que la legislación burocrática omite regular las relaciones laborales de los trabajadores eventuales. sin embargo, consideramos aplicable lo dispuesto por la ley reglamentaria del apartado A a este tipo de relaciones, así como las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; con fundamento en lo previsto por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La L.F.T.S.E.. señala dentro de su articulado a los trabajadores a lista de raya eventuales o temporales, lo que ha provocado confusión al quererlos equiparar con los empleados eventuales de ahora; pero son dos figuras distintas, que de alguna u otra manera se asemejan, toda vez que sufren por la desprotección jurídica.

A manera de comentario, los trabajadores a lista de raya a que se refiere la ley, fueron en su momento eventuales, su denominación nace en el año de 1967 y sus antecedentes los encontramos en el año de 1955, con la denominada, en aquel entonces, Agencia Civil-Oficina de Obras por Administración, hoy Obras Viales.

Los trabajadores de la Agencia Civil, fueron contratados para abrir las avenidas y calles principales del Distrito Federal; no obstante que prestaban sus servicios al Departamento, éste no les reconocía como trabajadores, por lo que al igual que los eventuales de ahora no se les concedía ningún derecho; en el año de 1962 se unieron para luchar por el reconocimiento de sus derechos, pero es hasta el 12 de enero de 1967 cuando, como fruto de su esfuerzo, logran su reconocimiento como trabajadores eventuales a lista de raya, la seguridad -

les es proporcionada hasta la fecha a través de la Caja de Previsión de los Trabajadores a Lista de Raya al Servicio del Estado, Caja que ellos con sus mismas aportaciones integraron; cabe señalar que el I.S.S.S.T.E. contempla a estos trabajadores, y aun cuando no especifica que sólo les proporcionara la atención médica y los dictámenes, es decir, la calificación de los riesgos de trabajo, esto significa que están supeditados a la misma; en lo que respecta a indemnizaciones, pensiones y jubilaciones se rigen por la Caja de Previsión.

El 1º de agosto de 1969, se les concede la estabilidad en el empleo a un 80% de estos servidores públicos y el 20% restante son los eventuales a lista de raya a los que se refiere la ley; la única limitante por la que tropiezan los trabajadores a lista de raya es que no les es reconocida su antigüedad desde 1955, sino desde 1969.

Por lo anterior, es fácil comprender como no es posible equiparar a los trabajadores a lista de raya con los eventuales objeto de este estudio, aún cuando ambos se encuentren inscritos en listas de raya, motivo que nos permite aseverar la nulidad de la regulación jurídica de los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal; sin embargo consideramos que la denominación no es justificación para la negación de sus derechos.

5.1.2 Visitas a las Delegaciones Políticas del D.D.F.

Para concluir con la realidad laboral de los trabajadores eventuales, visitamos todas las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal, por considerar que es la vía más idónea para formarnos un criterio más amplio respecto a la vida laboral de estos trabajadores.

Cabe señalar que, aun cuando nos presentamos a las 16 Delegaciones Políticas, sólo nos fue proporcionada información en 9 de ellas, motivo por el que sólo plasmaremos los criterios de algunas de aquellas que tuvieron la gentileza de recibirnos, no sin antes señalar que muy pocas son las discrepancias entre unas y otras, por lo que desde este momento podemos aseverar que la negación de derechos y no sólo es de hecho, sino también en vía de derecho se da en todas.

La información que nos proporcionaron en las Delegaciones fue comparada con las entrevistas que hicimos a los trabajadores eventuales de la respectiva Delegación que visitamos.

5.1.2.1 Delegación Política Alvaro Obregón

Los días 27 de abril y 14 de mayo nos presentamos a esta Delegación; al Subdirector de Recursos Humanos, licenciado Gabriel Adán Díaz, le fue imposible recibirnos, motivo por el cual fuimos atendidos por la contadora pública María-Elena Flores, Jefe del Departamento de Personal, quien nos proporcionó la siguiente información:

La denominación ha sido la más variada, en el mes de abril de 1983 se conocía a los trabajadores eventuales como de un programa regional de empleo. De ahí se le han dado las más variadas denominaciones, como por ejemplo, trabajadores de un programa regional de empleo, de un programa ordinario, de obras por administración, etcétera, pero siempre han sido eventuales.

La Delegación cuenta hasta la fecha, con 1860 trabajadores eventuales, -- eran más, pero conforme al programa de basificación se han otorgado 340 bases.

Respecto al régimen jurídico que los protege, nos señala, que es el apartado A y B del artículo 123, así como sus leyes reglamentarias, sin embargo, - nos indica que la Oficialía Mayor del Departamento emite un documento denominado "Manual de Normas y Procedimientos para el Control del Personal Eventual" el cual regula las relaciones laborales de estos trabajadores.

El tipo de relación laboral, es por tiempo determinado, por regla general se celebran contratos por cinco meses y medio y excepcionalmente se elaboran - por tres meses, como en el caso de época de lluvias, la duración del contrato - siempre se respeta, pero si el trabajador es conflictivo no se le vuelve a re--contratar.

La recontractación, se da por la subsistencia de la causa que le dio origen, es un hábito de la Delegación, en virtud de que una vez que concluye la duración del contrato se le descansa al trabajador, siempre por 15 días sin goce de sueldo, con la finalidad de que no generen derechos, entre ellos la estabilidad.

Respecto a la recontractación, nos informa que aproximadamente el 70% de los eventuales tienen prestando sus servicios por años, y que algunos rebasan - una antigüedad que oscila entre los 8 y 4 años. La antigüedad que generan como-eventuales no les es reconocida cuando son basificados.

La jornada de trabajo es de 48 horas para el personal de campo y de 40 para el administrativo, misma que cubren de lunes a sábado los primeros y de lunes a viernes los segundos.

La categoría, plaza o nivel que se da a un trabajador eventual, no siem--pre va acorde con el servicio que se presta, toda vez que una mecanógrafa pue-

de tener una categoría de peón y no desempeñar esta función.

El salario se cubre siempre los días 15, 30 ó 31 de cada mes, el monto se encuentra previsto en tabuladores que emite el Departamento Central.

Respecto a la seguridad social, ésta es nula, los eventuales reciben atención médica a través del servicio médico con que cuenta la Delegación; en caso de riesgo de trabajo se canalizan al sector salud, si requieren de incapacidad en caso de enfermedad general o profesional el servicio médico se las concede; cuando la incapacidad la provoca un riesgo de trabajo el sector salud la determina; pero si el contrato del trabajador esta por vencer o ya venció, se elabora un memorándum, en el que se explica la causa de la prórroga de la relación, pero esto no significa que generen derechos. En caso de que el riesgo de trabajo produzca la muerte, se le da una ayuda económica mínima a los familiares del trabajador.

5.1.2.2 Delegación Política Benito Juárez

Los días 18 y 23 de mayo nos presentamos a esta Delegación, en donde fuimos atendidos por el licenciado Antonio Rosas, Jefe de la Oficina del Personal-Eventual, con maestría en Relaciones Humanas, recabando la siguiente información:

Las diferentes denominaciones que reciben los trabajadores eventuales, son en virtud de la necesidad del servicio para el cual se contratan. Existen cuatro tipos de trabajadores eventuales: a) de un programa normal; b) de un programa regional; c) de un programa especial y d) de un programa de eventos.

La duración del contrato para a) y b) es de cinco meses y medio, a los

a los primeros una vez vencido el contrato se les descansa 15 días sin goce de sueldo y a los segundos sólo 7 días pero con goce de sueldo íntegro. El jefe - inmediato decide quién tiene derecho al pago de sueldo y al número de días de descanso.

La duración de la relación para c) y d) también varía, para c) por lo general es de 3 meses y para d) depende de la duración del evento, como por - ejemplo en la plaza de toros, cuyos eventos pueden durar uno o dos meses. Estos contratos se celebran casi siempre cada año.

La Delegación cuenta con 1122 trabajadores eventuales, aproximadamente.

El régimen jurídico que los regula, está implantado por el Departamento - Central y por la Delegación, claro que con la aplicación del artículo 123 en - sus dos apartados.

La jornada de trabajo, al igual que en todas las Delegaciones es de 48 - horas para el personal de campo y de 40 para los oficinistas.

El monto del salario, se encuentra fijado en tabuladores, éste fija tres tipos de salario: un mínimo, un medio y un máximo: aquí se paga el máximo; el - salario mínimo es de aproximadamente \$15,000.00 diarios, en las demás delegacio - nes es de \$10,080.00

Los períodos de pago, se encuentran calendarizados, se pagan los días 5 y 20 de cada mes (nos presentamos el día 23 y apenas estaban pagando).

La seguridad social, es prestada por el servicio médico de la Delegación,

y en caso de emergencia por riesgo de trabajo, la atención es proporcionada por los hospitales que se encuentran dentro de la circunscripción de la Delegación; en caso de indemnización por secuelas de un riesgo de trabajo, ésta se fija conforme a la Ley del I.S.S.T.E., el señor Delegado autoriza el pago, en virtud de que existe presupuesto para ello.

A los eventuales, se les concede un aguinaldo inferior que a los de base, y se les cubre el importe del total en una sola quincena.

5.1.2.3 Delegación Política Coyoacán

Con fecha 15 de marzo, la Jefa de la Unidad de Reclutamiento, Capacitación y Selección del Personal Eventual de esta Delegación, licenciada Patricia Mejía, con autorización de la Subdirectora, nos permitió conocer la vida laboral del trabajador eventual.

La denominación empleada es la de eventual. Le preguntamos sobre el programa regional de empleo, indicándonos que este desapareció desde el año pasado (que chistoso, porque tuvimos la oportunidad de ver un sobre de pago que dice claramente "Programa Regional de Empleo").

Existen aproximadamente 2,000 trabajadores eventuales, el régimen jurídico aplicable son las leyes laborales.

La duración de las relaciones laborales es por cinco meses y medio siempre, mentira porque elaboran contratos hasta por un mes, y aun cuando fueran siempre por cinco meses y medio, nunca se respetan; niega que la recontractación se dé desde hace años; sin embargo, nos percatamos de que existen trabajadores-

con una antigüedad como eventuales de hasta 12 años, siendo el promedio de 6 -- años.

El salario se encuentra preestablecido en tabuladores, las fechas de pago son, según el calendario de la Delegación los días 5 y 20 de cada mes; en la - realidad se les paga cuando quieren, porque en la mayoría de las veces las quin - cenas tienen un retraso de una semana.

Respecto a la seguridad social, esta es nula y en caso de que se produzca un riesgo de trabajo, si bien le va al eventual, le respetan su contrato, sino, inmediatamente se les rescinde.

Un hecho curioso en esta Delegación es el sucedido en la primera quincena de enero de 1989; a los trabajadores eventuales no se les cubrió su salario durante los primeros nueve días argumentando no haber presupuestado, "se les pago - con tiempo"; claro que la licenciada Mejía lo negó, justificándose y diciendo - que ella no estaba en aquel entonces (mentira).

En relación a esta visita, cabe aclarar que yo presté mis servicios duran - te 5 años en esta Delegación y la licenciada Mejía ya prestaba al igual que yo - su fuerza de trabajo a la misma.

5.1.2.4 Delegación Política Cuauhtémoc

El día 15 de mayo el licenciado Ramón Camacho Aguirre, Jefe de la Unidad - de Contratación y Movimiento de Personal de esta Delegación, nos proporcionó la siguiente información:

Respecto a la denominación que se da al trabajador eventual, es variada. pero lo importante es determinar que este trabajador es eventual.

Existen 1567 trabajadores eventuales que prestan sus servicios a esta. - El programa de basificación es lento, y para basificar a tanta gente se requieren años, muchos años, es una utopía.

Respecto al régimen jurídico, nos indica que estos trabajadores no están protegidos por ninguna ley, y que los lineamientos de que disponen son inoperantes, motivo por el cual no gozan de ningún derecho por mínimo que sea.

La duración de la relación laboral es siempre por cinco meses y medio, - con un período obligatorio de 15 días de descanso sin goce de sueldo, a fin de que no generen derechos.

La recontractación se da por la necesidad de sus servicios, mismos que siempre se encuentran encaminados a satisfacer necesidades permanentes de la comunidad de la circunscripción; existen trabajadores con el carácter de eventual vienen prestando sus servicios desde hace siete u ocho años en espera de una base, y una vez que logran la estabilidad comienzan a generar antigüedad, - antes no.

La jornada de trabajo es igual que en las demás Delegaciones.

5.1.2.5 Delegación Política Xochimilco

La contadora pública Rosa Aurora Quintana Tiburcio, Subdirectora de Recursos Humanos, tuvo la gentileza de atendernos el 15 de marzo; la única restric-

ción fue que la información sólo nos la podía proporcionar verbal, toda vez - que la documental es confidencial.

La denominación que se emplea para referirse a estos trabajadores es la de eventual; el programa regional de empleo debe entenderse como la autorización que el Departamento Central da a la Delegación para que lleve a cabo la contratación.

Cuando le preguntamos si podría ser factible denominarles a lista de raya eventuales, como lo hace la ley, nos indicó que no, que si bien es cierto que la ley emplea el término, lo hace no con el propósito de referirse a los trabajadores eventuales por contrato, sino que más bien se refiere a aquellos trabajadores de la Agencia Civil, y que lo único que conoce de esta Agencia es que tienen una Caja de Previsión y que cobran con nómina clave 5 y los de base propiamente hablando son clave 1; sin embargo, le hicimos notar que la legislación burocrática emplea el término a lista de raya temporal por contrato o por tiempo fijo, y nos contestó que si bien la ley lo señala, en la práctica no se emplea y que en caso de que procediera esta denominación, sólo el Departamento Central podría dar instrucciones al respecto.

Existen en esta Delegación, aproximadamente 1,800 trabajadores que prestan sus servicios por contrato; todos los contratos son por cinco meses y medio, al término de éste se les descansa por 15 días, con la finalidad de que no generen derechos, sin embargo, cuando hay emergencias se les solicita que laboren durante estos 15 días; cabe señalar que durante este tiempo no aparecen en nómina, son fantasmas, y la retribución de esta quincena se le paga al mes, es decir, si el contrato se vence el 15 de junio, lo descansan y firma su nuevo -

contrato el 1º de julio, aun cuando haya trabajado los 15 días que descansa y el 15 de julio se le paga el mes completo.

Es importante resaltar que los 15 días de descanso en todas las Delegaciones es obligatorio, en este lapso el trabajador es desempleado en la mayoría de los casos, toda vez que los más afortunados ya sea que cuenten con otro trabajo o bien se dedican a realizar chambitas.

La fecha de pago son los días 15 y 30 ó 31 de cada mes, si el mes tiene 31 días se les paga en la quincena respectiva los 16 días, esto no sucede en todas las Delegaciones.

El día de quincena, las autoridades de la Delegación invitan ya sea a Liconsa o a la Conasupo, con la finalidad de que los trabajadores adquieran productos más baratos, a mejor precio; a nosotros nos toco corroborarlo.

El mismo día de quincena, también se realizan actividades encaminadas a mejorar la salud y economía de los trabajadores eventuales, y son a saber:

a) Invitan a Liconsa o a la tienda Conasupo con la finalidad de que los trabajadores aprovechen las ofertas que éstos ofrecen.

b) En el momento de cobro se les entregan folletos sobre planificación familiar y se les obsequian preservativos.

c) Para que se lleve a cabo el pago, se le solicita al trabajador, además de la credencial que lo identifica, el comprobante de que acudió a los módulos de vacunación; son campañas que lleva a cabo la Delegación para que todos los -

trabajadores eventuales queden protegidos de infecciones, especialmente, va dirigido a aquellos que realizan actividades insalubres como por ejemplo los de -
limpias, los de desazolve y saneamiento, los de parques y jardines, etcétera, -
campañas que se llevan a cabo dos veces al año.

d) Se les invita a asistir a las pláticas de planificación familiar, como prevenir el sida, como prevenir los accidentes, etcétera.

En relación a la seguridad social, en caso de enfermedades la atención se las proporciona el servicio médico de la Delegación "Departamento de Medicina -
del Trabajo", el cual también atiende a los familiares del trabajador, y si el Departamento cuenta con los medicamentos se los proporciona, en caso contrario el trabajador los tiene que comprar, casi siempre es esto último.

Cuando su enfermedad general amerite incapacidad, ésta se le otorga y se le paga al 100% su salario, lo que significa que no se computan las incapacida
des como subsidios; prestación económica de carácter extraordinario que otorga el I.S.S.T.E.

Cuando se trata de un riesgo de trabajo, se le cubre su incapacidad al --
100% y si su contrato se vence o está por vencer antes de su recuperación, se -
elabora oficio señalando la causa por la cual se prorroga el contrato, una vez-
que se recupera el trabajador descansa sus 15 días obligatorios y de nueva cu
ta se le vuelve a contratar.

En caso de que el riesgo provoque la muerte del trabajador, se le paga un
seguro de vida a sus familiares, cuyo monto oscila en \$1'200,000.00 aproximada-
mente.

Respecto al trato entre un trabajador de base y un eventual, nos informa que es el mismo por parte de las autoridades, y en lo que respecta a sus compañeros de base, éstos provocan el trato desigual, toda vez que los de base se sienten, algunos prepotentes por el hecho de que el sindicato los protege, además de que influye su estabilidad en el empleo.

El trato desigual se manifiesta en el desempeño del trabajo, los de base hacen que el eventual trabaje más, con la justificación de que deben hacer méritos para la base.

Sin embargo, concluye la contadora que responde más, en todos los aspectos, el trabajador eventual que el de base, simplemente el eventual viene a lo que viene "a trabajar".

Por último, nos indica que los eventuales no tienen derecho a vacaciones; registran una tarjeta de asistencia con reloj checador y los tomadores de tiempo verifican en su área de labores del trabajador eventual, que éste se encuentre.

Como ya lo señalamos, en términos generales podemos afirmar que esta realidad laboral se presenta en todas y cada una de las demás Delegaciones Políticas, motivo por el cual omitiremos señalar toda la información que recabamos, - no sin antes realizar un cuadro comparativo delegacional, del resultado de las visitas realizadas (ver anexo), mismas que se encuentran complementadas con la experiencia laboral, que algunos trabajadores eventuales nos hicieron el favor de informarnos.

5.2 MARCO JURIDICO

Durante el recorrido de este estudio, hemos visto cómo la figura del trabajador eventual burócrata carece de reglamentación jurídica, lo que ha provocado que no sólo se le deje de reconocer como trabajador sino también como persona, negándole toda clase de beneficios y prestaciones que la ley consagra para la clase trabajadora en general.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado encargada de regular este tipo de relaciones laborales omite dentro de su cuerpo normativo, - proteger a sus trabajadores eventuales; situación que ha acarreado desde hace - muchos años un sin fin de anomalías, que no sólo perjudican a este grupo laboral sino también a sus núcleos familiares, desprotegiéndolos, marginándolos y ante todo jugando con su hambre y su necesidad.

Y nosotros nos preguntamos, esto fue el producto de luchas interminables, de sangre, de hambre de nuestra Revolución. Pero, claro, siempre hacemos alarde de nuestro derecho proteccionista y reivindicador laboral, que por mandato constitucional desde 1917 se encuentra previsto en nuestro artículo 123, precepto - revolucionario escrito con sangre, producto del hambre y ante todo de la muerte de muchos y muchos mexicanos, cuyas fuerzas se unieron para lograr la transformación de un México de justicia, de un México mejor, representado por gobernantes honestos que actuaran en beneficio no sólo de la clase trabajadora, sino de toda su población.

Sin embargo, como una chispa de solución, la legislación burocrática dispone en su artículo 11 que: "en lo no previsto por esta Ley o disposiciones es-

peciales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, - la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

En el mismo sentido, transcribimos la siguiente ejecutoria: **SUPLETORIEDAD, APLICACION DE LA.** La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos en que no se encuentra previsto en dicho ordenamiento disposición directa o existe laguna" Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1984, Cuarta Sala, p. 64.

En virtud de que la ley burocrática no se refiere al término trabajadores eventuales, y la Ley Federal del Trabajo lo usa sólo en la fracción V del artículo 49 y en la fracción VII del artículo 127, sin precisar su contenido; aplicaremos con fundamento en el artículo 11 antes mencionado, las ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TRABAJADORES EVENTUALES. Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción, ya que el espíritu de la Ley es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o du-

rante el lapso en que procede a la designación del trabajo de planta (Amparo Directo 2365/1962. Manuel Labastida Gerardo y coaligados. Enero 13 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mtro. Agapito Pozo. Cuarta Sala.- Sexta Epoca. Volumen LXXIX, Quinta Parte, p. 32).

Con relación a los trabajadores del Estado que figuran en listas de raya, si bien el Estatuto Jurídico no precisa sus derechos por la naturaleza de los servicios - que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencias legales distintas; los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo; los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y - aquéllos que sólo trabajan figurando en listas de raya; para los primeros y los segundos, si cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, porque vencido el término o concluida la obra, su contratación acaba; pero para los terceros, cuya contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha o a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al Estado, debe entenderse permanente y con iguales derechos al de los trabajadores de base (Amparo Directo 34/63. - Secretaría de Agricultura y Ganadería. 8 de abril de 1965).

VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS

Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, - dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación (Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 291, p. 275).

AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL

Con motivo de la Reforma al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de fecha 31 de diciembre de 1975, ha quedado sin efecto la jurisprudencia sustentada anteriormente por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de aguinaldos. En consecuencia, el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente esta prestación, no depende de que se encuentren laborando en la fecha de liquidación (Art.-87) (Ejecutoria: Boletín Número 25, - enero 1976. Cuarta Sala, p. 45.-A.D. 5327/75).

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

EFFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA. Cuando no concorra alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse como celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia (Arts.- 35 y 37) (Ejecutoria: Informe 1981, 3a. parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis 4, pp. - 214 y 215).

Las ejecutorias transcritas nos permiten demostrar que los trabajadores eventuales sí tienen reconocidos derechos; derechos que no les son concedidos por las autoridades del Departamento del Distrito Federal, cometiendo con ello un verdadero abuso del permiso de la ley para la celebración de estos contratos, y mediante la celebración sucesiva de éstos, con las mismas características, es decir, las mismas personas, lugar de prestación del servicio e inclusive el mismo puesto, ocultan o pretenden ocultar la verdadera naturaleza de éstos, como -

contratos por tiempo indeterminado.

Concluiremos el marco jurídico, no sin antes reiterar, que los derechos - mínimos que consagran en favor de los trabajadores las leyes del trabajo, no -- tienen limitantes, motivo por el cual deben aplicarse a todos los trabajadores- no importando la denominación que se les dé a estos, toda vez que el derecho - del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible.

5.3 EL TRATO DESIGUAL

El tema que nos ocupa, no va encaminado al estudio de la negación de dere-- chos de que son objeto los trabajadores eventuales, por parte de las autorida-- des superiores del Departamento del Distrito Federal, toda vez que éste ya fue-- tratado durante todo el trayecto de este trabajo, en donde pudimos darnos per-- fectamente cuenta que es una realidad de hecho y de derecho.

El trato desigual entre los propios trabajadores eventuales y entre éstos y los de base es una realidad, cuyo responsable es el titular de la dependencia del Departamento del Distrito Federal de que se trate, toda vez que influye pa-- ra ello no sólo la amistad sino también el hecho de que sea mujer o varón el -- trabajador.

5.3.1 El trato desigual entre los trabajadores de base y los eventuales.

Para no caer en constantes repeticiones, señalaremos los derechos del tra-- bajador de base y que no son aplicables al trabajador eventual:

1. Jornada laboral de 7 y 8 horas, de lunes a viernes.

2. Los días de pago siempre son los días 15 y 30 de cada mes y excepcionalmente antes, pero siempre les es respetado este calendario.

3. Períodos de vacaciones, dos por año y aquellos que realizan labores - insalubres, gozan de tres períodos anuales.

4. Pago de horas extras.

5. Tolerancia para registrar la entrada y salida al centro de trabajo.

6. Entrega de tortibonos, semanalmente.

7. Préstamos a corto, mediano y largo plazo.

8. Estabilidad en el empleo.

9. Derecho a la seguridad social.

10. Participación a los concursos escalafonarios.

11. Seguro colectivo de vida.

12. Licencias con goce de sueldo íntegro, medio sueldo y sin goce de sueldo.

13. Participación en cursos de capacitación y adiestramiento.

14. Vestimenta dos veces por año.

15. Ayuda económica para los gastos escolares de sus hijos, etcétera.

5.3.2 El trato desigual entre los trabajadores eventuales

1. Jornada de trabajo de 48 horas para los trabajadores del campo y de 40 para los oficinistas; los primeros de lunes a sábado y los segundos de lunes a viernes.

2. Los días de pago, excepcionalmente se paga el 5 y 20 de cada mes, por regla general son 3 ó 5 días después. Al personal administrativo se le permite cobrar primero y al de campo después, no en todas las Delegaciones, pero se da, la justificación es porque "apestan" estos últimos.

3. El período de vacaciones se disfraza y se denomina comisión, el jefe inmediato decide a quién se le comisiona.

4. Es más factible que se paguen horas extras al personal administrativo que al de campo.

5. Atención médica por parte del servicio médico de la Delegación, es más fácil que le extiendan justificante de incapacidad al personal administrativo que al de campo.

6. El personal administrativo es el único que participa en cursos de capacitación.

7. Los salarios más altos son para el personal administrativo.

El titular cuenta con el poder de decisión para provocar la desigualdad entre los trabajadores, porque mientras les niega a unos cualquier permiso o favor, a otros se los concede sin ninguna objeción.

Resulta de importancia mencionar que el asedio sexual por parte de los titulares hacia el personal femenino administrativo es el pan de cada día, provo

cando que la mayoría por la necesidad de empleo acepte sus propuestas indecorosas, y en la mayoría de los casos aceptan también con la esperanza de obtener la estabilidad en el empleo.

Para concluir este último capítulo sólo nos resta decir, que la vida del trabajador, en este caso el eventual al servicio del Gobierno del Distrito Federal siempre se ha encontrado con problemas, como son: la negación de su calidad como trabajador, el retraso en el pago de su salario, negación al derecho a la seguridad social y ante todo por su necesidad se juega con su respeto y - dignidad.

CONCLUSIONES

1. Es evidente que ni el apartado B del artículo 123, ni su ley reglamentaria, protegen expresamente a los servidores públicos eventuales que prestan sus servicios al Departamento del Distrito Federal.

2. La reglamentación burocrática laboral debe contener de una manera indiscutible y primordial, todos aquellos derechos sociales que han sido introducidos en el mundo jurídico por la Constitución Política de 1917 en favor de los trabajadores eventuales, ya que ellos como jefes del núcleo familiar, representan el principal sostén y por lo tanto, deben tener garantizados cabalmente todos y cada uno de sus derechos.

3. Es necesario que el apartado B y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, definan o determinen dentro de su contexto, lo que debemos entender por trabajadores eventuales, así como el mínimo de derechos atribuibles a éstos; porque aun cuando la doctrina lo establece, ni la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, ni las resoluciones dictadas por la Suprema Corte de Justicia han sustentado un criterio uniforme para determinar tal condición.

4. Tradicionalmente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha dividido a los trabajadores en de base y de confianza, aun cuando el apartado B del artículo 123 no emplea el término trabajadores de base, sencillamente, se refiere a los trabajadores. Su fracción XIV sólo hace alusión a los -

cargos de confianza. Es el artículo 6º de la mencionada ley, el que determina - que los trabajadores de base son los que no son de confianza.

5. Anteriormente, al tratar los temas de la relación de trabajo y estabilidad en el empleo, se criticó el artículo 2º de la L.F.T.S.E. y se planteó la conveniencia de suprimir de su texto las palabras "de base", tomando en cuenta - que el modo en que están usados estos vocablos en dicho precepto, contradicen - la teoría de la relación de trabajo, en cuanto a que dejan fuera de la relación laboral burocrática a los trabajadores a quienes no se reconozca como de base, - lo cual, implica, a su vez, el desconocimiento de su calidad de trabajadores y por ende de sus derechos, supuesto en el que se encuentra el trabajador eventual.

6. El Estado dispone de los mecanismos jurídicos indispensables para reglamentar, a su arbitrio el trabajo burocrático. Sin embargo, las disposiciones jurídicas de carácter laboral que el Estado ha creado presentan desajustes de mayor o menor magnitud, los cuales aparecen a partir de la misma Constitución.

7. La comparación entre el estatuto jurídico y la situación real de los trabajadores públicos eventuales, conduce al conocimiento de serias irregularidades y necesariamente, a la revisión de la estructura y del funcionamiento de una administración pública desorganizada.

8. La tendencia del estatuto laboral es la de asegurar la estabilidad en el empleo desde el momento en que se establece la relación de trabajo.

9. La relación de trabajo burocrático no sólo puede derivar de un nombramiento o de las listas de raya, sino también de una designación, de un contrato de trabajo o de una mera situación de hecho.

10. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, contienen una reglamentación precaria en todas sus áreas.

11. Los trabajadores eventuales, como empleados públicos, prestadores de un servicio personal y remunerado, deben ser considerados como verdaderos trabajadores y por tanto deben gozar de todos los derechos y prerrogativas que se establecen en nuestras normas laborales, para lo cual es menester elevar a nivel constitucional su legislación laboral.

12. Por último, sólo nos resta decir, que los trabajadores eventuales, reclaman respeto a su condición humana, a sus derechos, porque todos los trabajadores en general, merecen las mismas oportunidades, la misma seguridad y ante todo respeto; prerrogativas que fueron ganando y que les fueron reconocidas con el nacimiento de nuestro artículo 123 en la Asamblea Magna de 1917. "BASTA DE JUGAR CON SU HAMBRE Y CON SUS NECESIDADES, REQUIEREN RESPETO Y SEGURIDAD".

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
2. BRICEÑO, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Haria, S.A., México, 1985.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, 2a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954.
4. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Tomo I, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1964.
5. CAMACHO, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Temis, Bogota.-D.E., 1961.
6. CANTON MCLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, 2a. edición, Editorial Pac, S.A., México, 1988.
7. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 2a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 5a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 7a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
10. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954.

11. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 2a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.
12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
14. FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1934.
15. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - México, 1963.
16. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 14a. edición, Editorial-Porrúa. S.A., México, 1984.
17. KRCTOSCHIN, Ernesto, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial de - Palma, Buenos Aires, Argentina, 1968.
18. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
19. RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, 6a. edición, Editorial Pac, S.A., - México, 1984.
20. RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad, Editorial Pac, S.A., -- México, 1980.
21. SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.
22. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.

23. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4a. edición, -- Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. edición, - Editorial Porrúa. S.A., México, 1981.
25. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición, -- Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
26. VERA ESTANO, Jorge, Al Margen de la Constitución de 1917, s.e., Los Angeles. California, EE.UU.A., 1920.

LEGISLACION.

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANCS, comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Alco, México, 1990.
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADOC, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 26a. edición, actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

OTRAS FUENTES.

- ESTATUTO DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL. 1984.
- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, 27 de abril de 1984.

GACETA OFICIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, REGLAMENTO, ADICIONES Y -
REFORMAS-CAJA DE PREVISION PARA TRABAJADORES A LISTA DE RAYA DEL DEPARTAMENTO -
DEL DISTRITO FEDERAL, 18 de diciembre de 1989.

ANEXOS

1. DIVERSOS CONTRATOS.
2. SCBRE DE PAGO.
3. CUADRO COMPARATIVO DE LAS DELEGACIONES POLITICAS, REALIDAD LABORAL DE SUS TRABAJADORES EVENTUALES.
4. COMENTARIOS AL CUADRO CCHPARATIVO.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, QUE CELEBRA POR UNA PARTE EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, REPRESENTADO POR _____

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL DEPARTAMENTO", Y POR LA OTRA EL "EL TRABAJADOR".

DE NACIONALIDAD MEXICANA CON REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE _____ Y CON DOMICILIO EN _____

A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" AL TENER DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES

1a).- Declara "El Departamento", que tiene como propósito contratar los servicios de "El Trabajador" por tiempo determinado, con carácter eventual, asignándole por tal motivo la categoría de _____

2a).- Declara "El Trabajador", que se encuentra enterado de la anterior declaración y que está en aptitud y condiciones de prestar sus servicios subordinados por tiempo determinado en la _____ en la inteligencia de que una vez concluido el término cesará la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el "El Departamento".

En puesto lo anterior, las partes de común acuerdo, otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: SUBORDINACION Y SERVICIOS.- "El Trabajador", prestará sus servicios adscrito a la _____ del Departamento en _____ mismo que consistirán en _____

SEGUNDA: DURACION DEL CONTRATO.- La relación de trabajo será por tiempo determinado del día _____ de _____ al _____ día _____ del _____ de 19 _____.

TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas en SEIS días a la semana, conforme a las necesidades del servicio y las indicaciones de la _____

CUARTA: SALARIO.- El salario que se cubrirá quincenalmente al TRABAJADOR será a razón de \$ _____ por día, precisamente en el domicilio de la _____, o en su caso en el centro de trabajo que la misma señale dentro de su circunscripción territorial.

QUINTA: RESCISIÓN Y TERMINACIÓN.- La relación laboral podrá darse por terminada sin responsabilidades para "EL DEPARTAMENTO" antes del término establecido, por incurrir "EL TRABAJADOR" en incumplimiento de sus obligaciones o por considerarlo conveniente el Departamento, cuando cese la causa que le dio origen.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que también firman, e impuestos todos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ de mil novecientos _____

POR LA

"EL TRABAJADOR"

TESTIGOS

DELEGACION AYODACAN
SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA **SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**
NOMINA **EVENTUAL**
UNIDAD DEPARTAMENTAL DE NOMINA
CARGA INICIAL DE EMPLEADOS
FORMA NOM-EMP.

CLAVE

| | | |
|----------------|--------------|---|
| SUBDELEGACION | <u>11</u> | <u>OBRAS Y SERVICIOS</u> |
| PROGRAMA | <u>01</u> | <u>PROGRAMA REGIONAL</u> |
| OFICINA | <u>10111</u> | <u>OPERACION HIGIENICA</u> |
| AREA | <u>1011</u> | <u>COMER. Y MANTENIMIENTO DE AGUA "A"</u> |
| NUM. EMPLEADOS | <u>111</u> | |

REGISTRO FEDERAL DE CASANTES

LETRAS NUMEROS

1111 111111

NOMBRE

DOMICILIO

FECHA DE INGRESO 01/07/86 FECHA DE TERMINACION 11/18/86

NUM. QUIN. CONT. 111 NUM. QUIN. INGRESO 113

| | | |
|---------------|---------|---------------------|
| CATEGORIA | SALARIO | DESCRIP. DE LABORES |
| <u>111111</u> | _____ | _____ |

| | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| JEFE DE LA OFICINA RESPONSABLES | SUBDELEGACION DE OBRAS Y SERVICIOS. |
| _____ | _____ |

| | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ING. JERONIMO ARTURO GARCIA | ING. HECTOR OLVERA NORIEGA. |
| _____ | _____ |

FIRMA DEL EMPLEADO.

DELEGACION COYOACAN.
SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA - SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
NO AFINA EVENTUAL
CARGO INICIAL DE EMPLEO
FORMA NOM - EN

CLAVE
SUBDELEGACION 1 DE OBRAS Y SERVICIOS.
PROGRAMA 01 REGIONAL DEL EMPLEO
OFICINA 001 ALUMBRADO PUBLICO
AREA 01 MANTENIMIENTO DE ALUMBRADO
NUM. EMPLEADO 068 SUSTITUNE A: CASTRO LABA ESTELA

REGISTRO FEDERAL DE TRABAJADORES

LETRAS

NUMERO

NOMBRE

DOMICILIO.

FECHA DE INGRESO _____

FECHA DE VENCIMIENTO _____

NUM. DE QUIN. DE INGRESO _____

NUM. DE QUIN. CONTINUOS _____

NUM. CATEGORIA _____

NOMBRE DE CATEGORIA _____

PUESTO: _____

SALARIO DIARIO _____

JEFE DE LA U. DEPARTAMENTAL

SUBDELEGADO DE OBRAS Y SERVICIOS

C. FERNANDO ROA MONTOYA.

ING. EDUARDO H. ARSCHANDIETA FLORES.

FIRMA DEL TRABAJADOR

De las visitas realizadas a las Delegaciones Políticas que conforman al Departamento del Distrito Federal, se desprende que el trabajador eventual se encuentra en un total estado de indefensión, no sólo por la falta de un régimen jurídico específico aplicable; no obstante que el apartado B y su ley reglamentaria son las normas en las que deberían estar consagrados sus derechos y obligaciones; sino también porque su situación laboral se encuentra a expensas del capricho y voluntad de unos cuantos a los que la ley burocrática denomina titulares.

Del cuadro comparativo que presentamos en la página anterior, se desprende, en términos generales, que al empleado eventual se le desconoce como trabajador, no sólo por la falta de disposición legal aplicable en el marco normativo burocrático, sino también porque no existe una unificación de criterios en cuanto a su denominación y mucho menos a los derechos que deberían serles aplicables.

Resulta de importancia, hacer mención, que fue para nosotros un logro el poder obtener información respecto a la situación laboral de estos trabajadores; es un temor inexplicable el que las autoridades de las Delegaciones Políticas presentan al hablar de este tema, la mayoría nos contestaba con evasivas o simplemente señalaban desconocer la situación de éstos, no obstante que nos dirigimos en todas nuestras visitas al personal que tiene encomendado el control y contratación de los eventuales; la información, hasta entre ellos mismos, se maneja en círculos herméticos.

Lo anterior me motivó a entrevistar a trabajadores eventuales de las distintas delegaciones, por lo que el cuadro mencionado no sólo es producto de la

información de las autoridades sino también de las vivencias personales de los eventuales.

Cabe señalar, que es tan rica y amplia la información recabada, que resultaría imposible abarcar en este trabajo la gama de anomalías, de las más variadas, que se presentan en cada una de las Delegaciones; sin embargo, consideramos conveniente hacer mención a algunas de ellas, no sin antes indicar que todas resultan de gran importancia e interés, toda vez que éstas implican la negación de los derechos mínimos de los trabajadores.

1. Se niega la calidad de trabajador a los eventuales, justificando la negación por la inexistencia de un marco jurídico específico aplicable.

2. El personal encargado del control y contratación de los eventuales carece del más mínimo conocimiento de las leyes que reglamentan las relaciones laborales, motivo por el que sólo su criterio es el que impera.

3. Cada Delegación Política fija un calendario de pago, el cual se respeta en muy contadas ocasiones, siempre en perjuicio del trabajador.

4. En virtud de que el trabajador eventual a diferencia del de base, no se encuentra protegido por el sindicato, lo obligan a trabajar tiempo extra, mismo que no les es remunerado y en caso de que se nieguen a trabajar se les rescinde el contrato o no lo vuelven a contratar.

5. Las jornadas inhumanas y las labores insalubres o peligrosas, les son encomendadas a los eventuales, justificándolas con el famoso ¡tienen que hacer méritos para que les den la base!

6. Aun cuando se respeta el pago del salario mínimo, no en todas las Delegaciones se paga con los mismos tabuladores, de ahí que el salario oscile entre \$10,080.00 y \$15,000.00

7. Respecto al pago de aguinaldo, en algunas Delegaciones el monto asciende a 40 días, en otras a 20 ó 15 días y a veces se les despide antes con el propósito de no otorgarles nada.

8. Como todo es a capricho y voluntad del titular, las vacaciones son disfrazadas por comisiones, que sólo son concedidas a sus allegados, ya sea amigos, familiares, recomendados o simplemente las dan según su estado de ánimo.

9. La seguridad social la proporciona el servicio médico de cada una de las Delegaciones.

10. En caso de fallecimiento por riesgo de trabajo, el criterio en cada una de ellas es el más variado, si bien les va a los familiares les dan una ayuda económica y en ocasiones hasta la base, cuando éstos se ponen abusados y amenazan con iniciar juicio.

Respecto a este punto en la Delegación Política Gustavo A.Madero, nos informaron, haciendo alarde de gran humanidad, que otorgaban como indemnización el derecho a ocupar la plaza de eventual, a alguno de los familiares del occiso, a fin de dejar al núcleo familiar en estado de indefensión.

11. Cuando el riesgo de trabajo deja como secuela una incapacidad total temporal, parcial permanente o total permanente, la medida a tomar es conforme a la decisión del titular, y puede ser, entre muchas otras, no respetarle el -

término del contrato al trabajador, respetárselo y en algunos casos esperan - hasta su recuperación, siempre y cuando no sea prolongada.

12. Los trabajadores que sufren un accidente de trabajo son canalizadas a salubridad, por lo general es a XOCO, toda vez que el servicio médico de la Delegación sólo atiende enfermedades generales.

13. Por último señalaremos, por considerarlo inhumano y antisocial, lo sucedido en una sola Delegación en el período comprendido del 1º al 9 de enero de 1989: a todos los trabajadores eventuales de la Delegación Coyoacán no se les pago este período con dinero, se les cubrió con tiempo, justificando su acción indicando que todavía no se les asignaba presupuesto ; un vil robo !

queremos creer, que los núcleos familiares de todos aquellos eventuales, comieron durante este tiempo tortas de descanso a pausas, porque los días se les fueron otorgando poco a poco, en períodos de 1 ó 2 días conforme lo fueran decidiendo las máximas autoridades.