

29-



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

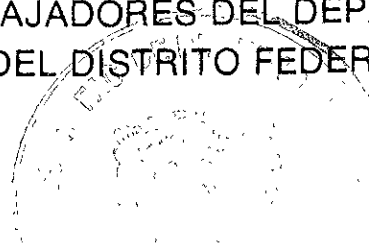
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

## LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MARIA CRISTINA ROJAS LETECHIPIA



DIRECTOR DE TESIS: DOCTOR JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA

26589A

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

ABRIL DE 1998.



TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A Dios y a Jesucristo su hijo, que me dieron la vida, salud y fuerza para llegar a realizar este trabajo.

A mis Padres: Simón Rojas Barragán, que del lugar donde Dios lo tenga, le cause alegría el ver que he llegado a la meta que él anheló para sus hijos. Y María Cristina Letechipia Vázquez, por brindarme su cariño, buen ejemplo, su gran entereza y sus sabios consejos que me impulsaron para la realización de este ideal.

A mis hermanos: Mauricio por su mesura, sapiencia, y su apoyo incondicional; a Rubén que con sus consejos me brindo una invaluable ayuda; a Ma. del Carmen y a la más pequeña de mis hermanas Ma. Isabel, ambas que me dieron su cariño fraternal, comprensión, ayuda profesional y apoyos de índole moral y económico para la realización de lo que creí imposible.

A mis pequeños: Mi hija Cristy Mildred  
Y a mi sobrino Mauricio Alfredo, ambos  
que con su cariño ternura y comprensión  
tuvieron la suficiente madurez para  
impulsarme a la superación de mi vida  
profesional y que forman el futuro de  
mi familia, deseando que también realicen  
su vida profesional.

Mi infinito agradecimiento al Doctor  
José Manuel Vargas Menchaca, que con  
su gran experiencia, orientación  
y valiosa ayuda, me hizo el honor  
de asesorar y dirigir este trabajo.

A todos mis Maestros que en mi  
vida de estudiante contribuyeron  
con sus enseñanzas para la formación de  
mi vida profesional, incluyendo  
al honorable jurado.

## I N D I C E

Introducción..... pág.I

### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES.

1.Trabajador.....	3
2.Clasificación de trabajadores.....	14
3.Relación laboral.....	19
4.Salario.....	39
5.Jornada de trabajo.....	50

### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

1.Decreto del Congreso General del Constituyente de 1824.....	62
2.Constitución Federal del 5 de febrero de 1857.....	65
3.Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917.....	68
4.Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.....	69
5.Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.....	76

### CAPITULO TERCERO

#### MARCO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	84
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	85
3. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.....	87.
4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.....	89
5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	93
6. Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.....	97
7. Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal.....	101
8. Estatuto del Gobierno del Distrito Federal.....	103

### CAPITULO CUARTO.

#### LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

1. Estructura orgánica y funciones del Departamento del Distrito Federal.....	112
2. Obligaciones, derechos y responsabilidades de los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal....	121
3. Procedimiento laboral seguido a los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal.....	125
4. Organización y funcionamiento del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.....	133
Conclusiones.....	142
Anexo 1 .....	149
Bibliografía.....	150

## I N T R O D U C C I O N .

La realización de este trabajo consiste en un análisis a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, ya que consideramos de suma importancia la labor consistente en la prestación de los servicios públicos que estos trabajadores otorgan a la ciudadanía que reside en la Ciudad de México Distrito Federal.

Los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal al cumplir con la obligación de llevar a cabo sus funciones, cotidianamente se enfrentan a diversos problemas laborales; estos, deberán gestionarse ante las unidades administrativas correspondientes, mismas que deberán aplicar la normatividad relativa a la tramitación y resolución de los conflictos laborales que sus trabajadores enfrentan con los titulares de las dependencias que conforman al propio Departamento del Distrito Federal.

Al observar la función de esta normatividad laboral, a través del método deductivo que parte de lo general a lo particular, se tratará de realizar un estudio mediante el cual se analizarán diversas situaciones laborales en relación a los trabajadores que prestan sus servicios en el Departamento del Distrito Federal, con la finalidad de que al momento en que el trabajador perciba la

importancia que tiene como servidor público al obtener un ámbito laboral satisfactorio, él tenga la obligación de mejorar la calidad del servicio que otorga en el cumplimiento de sus funciones laborales; por lo tanto, se sugerirán reformas a diversos ordenamientos legales en materia laboral correspondientes al derecho burocrático.

En el primer capítulo de nuestro trabajo, se establecen los conceptos básicos de los trabajadores al servicio del Estado.

El capítulo segundo comprende un estudio histórico respecto a los antecedentes del Departamento del Distrito Federal.

El capítulo tercero se refiere al marco jurídico aplicable a las relaciones laborales que se establecen entre el Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores.

Finalmente, el capítulo cuarto tiene por objeto señalar entre otros aspectos, lo relativo a la estructura funcional del Departamento del Distrito Federal, así como las obligaciones, derechos y responsabilidades de sus trabajadores; y la organización y funcionamiento sindical.



## CAPITULO PRIMERO.

### Conceptos generales

#### 1. Concepto de trabajador.

En el ámbito de la burocracia, particularmente en el Departamento del Distrito Federal se entiende al concepto de trabajador como aquél que se establece en el artículo tercero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que señala : **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".<sup>1</sup>

La importancia de establecer el concepto de trabajador o servidor público como actualmente de le denomina dentro de la burocracia que integra el Departamento del Distrito Federal, es indiscutiblemente necesaria, por lo que se expondrán brevemente las ideas que algunos autores han declarado.

Miguel Acosta Romero manifiesta "que diversos autores han desarrollado este concepto designando como

1 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. comentada por Rosalío Bailón Valdovinos. Sista. México. 1992. pág.82

agente público a toda persona que participa de una manera permanente, temporal o accidental en la actividad pública sin tener el carácter de gobernante directo o representante clasificando a estos agentes públicos en dos grandes categorías:

- a).- Agentes funcionarios
- b).- Agentes empleados.

El agente funcionario, participa de una manera permanente y normal en el funcionamiento de un servicio público.

El agente empleado es el que participa de una manera momentánea y accidental.<sup>2</sup>

Este autor expresa que en nuestra legislación, el empleado de base participa de una manera más permanente y normal que los funcionarios públicos, cuyos puestos generalmente se deben a cuestiones políticas y la mayoría suelen terminar sus funciones junto con el régimen.

Coincidimos con el comentario que hace el autor, sin embargo siempre han existido excepciones al respecto, ya que precisamente como lo señala Acosta Romero por cuestiones políticas algunos servidores públicos que

<sup>2</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta edición. Porrúa. México. 1983. pág. 700.

desempeñan o han desempeñado altos cargos dentro de la administración pública identificados anteriormente como funcionarios públicos, aun cuando termine el régimen que los nombró, continúan desempeñando sus funciones ya sea en el mismo puesto, o en otro de la misma o mayor jerarquía y en algunos casos en la misma dependencia o en otra distinta, aun cuando el régimen ya sea otro.

El mismo autor indica que para otros dramaturgos "Funcionarios son todos los que, en virtud de un nombramiento de la autoridad pública, bajo el nombre de funcionarios o empleados, agentes o subagentes, pertenecen a los cuadros permanentes de la Administración Pública".<sup>3</sup>

Por lo tanto, Miguel Acosta Romero expone que: "la sinonimia entre funcionarios públicos y empleados públicos no es admitida por la doctrina dominante pues existe una diferencia entre la función y el empleo público".<sup>4</sup> Este autor cita diversos criterios de otros literarios que "consideran al funcionario como aquél con derecho de mando, de iniciativa, de decisión, y para esa causa ocupa los grados más elevados de la jerarquía. Por el contrario empleado sería el que atiende a la preparación o a la ejecución de las disposiciones que emanan de una autoridad superior y por ese motivo de encuentra en los

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Ibidem. pág. 702

grados más bajos de la escala jerárquica".<sup>5</sup>

Al respecto consideramos acertado este criterio, pues dentro de la burocracia efectivamente se aplica este razonamiento, puesto que a pesar de que actualmente la denominación general de **servidor público** aplicada a todo aquel que preste sus servicios en la administración pública no importando la jerarquía o empleo, la diferencia entre el servidor público con derecho de mando, decisión o iniciativa es notoria con aquel servidor público sujeto a obedecer las órdenes de su superior.

Rafael Bielsa define al funcionario público como:  
 " Aquel que en virtud de designación especial y legal ya por decreto ejecutivo, por elección y de una manera continua, bajo normas y condiciones determinadas en una esfera de competencia constituye o concurre a constituir y a expresar o ejercitar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público; ya sea actividad jurídica o social".<sup>6</sup>

Gabino Fraga señala: "que respecto de los funcionarios y empleados, es una cuestión muy debatida en la doctrina señalar cuales son las características que lo separan"<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> BIELSA, Rafael, Los Conceptos Jurídicos y su Terminología. Tercera edición Depalma. Argentina. 1987.

<sup>7</sup> FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo. Porrúa. Mexico. 1962.

Acosta Romero explica que "también es correcto el criterio de diferenciación entre funcionarios y empleados, basado en el carácter representativo de los primeros". Así pues, proporciona el siguiente concepto de empleado o trabajador "es la persona física que desempeña un servicio material, intelectual o de ambos géneros, a cualquier órgano del Estado, mediante nombramiento o inclusión en listas de raya y que no tiene facultades de decisión, ni representa al órgano como tal, frente a otros órganos, ni frente a los particulares".<sup>8</sup>

Mario de la Cueva dice que: "Los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público, por lo tanto, son los que prestan su trabajo en las actividades de ese poder".<sup>9</sup>

Es importante señalar la distinción entre funcionarios y empleados ya que el artículo 108 Constitucional en el capítulo denominado "De las responsabilidades de los funcionarios públicos", se refiere

<sup>8</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. cit. pág. 703

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. décima segunda edición. Porrúa. México. 1990.

a los **servidores públicos** como: "a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes judicial federal y judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal..." definiendo en general a todos los funcionarios y empleados como **servidores públicos**, sin hacer distinción alguna entre ellos.

Respecto de los "altos funcionarios", la Constitución ya no usa dicha expresión como lo establecía anteriormente el artículo 110 en su redacción inicial, por lo que actualmente para los efectos de las responsabilidades debe de hacerse entre los sujetos a juicio político que señala el citado artículo y los servidores públicos correspondientes a la administración pública centralizada o descentralizada.

Gabino Fraga explica que la importancia de distinguir entre funcionarios y empleados debe hacerse analizando los siguientes seis criterios :

"1°.-Considera que el criterio que distingue a los funcionarios de los empleados es relativo a la duración del empleo, ya que mientras los funcionarios son designados

por un tiempo determinado, los empleados tienen un carácter permanente. Por lo que en realidad este criterio no da ninguna base para hacer la distinción, pues bien pueden encontrarse entre los que se llaman funcionarios algunos que tienen la misma permanencia que los empleados".

"2°.- Se recurre al criterio de la retribución para fijar la distinción, considerando que los funcionarios pueden ser honoríficos en tanto que los empleados son siempre remunerados. Por lo que Gabino Fraga dice que "de igual forma este criterio no parece decisivo, puesto que en un régimen como el nuestro todos los servidores públicos gozan de una remuneración".

"3°.-La distinción entre funcionarios y empleados sería la relación jurídica que los vincula con el estado, si la relación es de derecho público, entonces se tiene al funcionario; si es derecho privado se tiene al empleado. Aquí se ve que esto no sería posible ya que la relación de la función pública de los empleados es por su naturaleza de derecho público y, por tanto, el criterio de distinción es inadmisibile".

"4°.-Se dice que los funcionarios públicos, son los que tiene poder de decidir y ordenar, en tanto que los empleados son meros ejecutores. Esta distinción como se ve, se confunde con la de las autoridades y de auxiliares".

"5°.-Se ha recurrido al criterio de considerar como funcionario a aquél que tiene señaladas sus facultades en la Constitución o en la ley, y empleado al que las tiene en los reglamentos. El Maestro Gabino Fraga explica que todos los órganos de la Administración deben tener señaladas sus atribuciones en una ley de carácter material, sin que la distinción desde el punto de vista formal, signifique facultades diversas que sean motivo bastante para hacer una distinción como la que se trata de consignar".

"6°.-Se señala como una distinción entre el concepto de funcionario y el de empleado, la de que el primero supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa dando al titular un carácter representativo, mientras que el segundo sólo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concorra a la formación de la función pública. Por lo que Gabino Fraga considera que el último criterio que se analiza es el que corresponde realmente a la idea consignada en las disposiciones constitucionales y aunque fuera de los preceptos que se han señalado mismos que solo enumeran a los altos funcionarios, dentro de la burocracia no existe ninguna otra disposición legal que señale las diferencias entre un funcionario y un empleado". Por lo que estima que: "de hecho si pueden separarse los servidores



públicos que tienen ese carácter representativo de todos los que son simplemente auxiliares de ellos".<sup>10</sup>

Analizando los diversos discernimientos del autor, consideramos que en la práctica la distinción entre funcionarios y empleados si existe, puesto que al señalarse en el primer criterio que no hay base alguna para hacer esta distinción ya que algunos funcionarios tienen la misma permanencia que los empleados entendiéndose así que los funcionarios generalmente, no son designados por un tiempo determinado ni los empleados tienen permanencia fija en sus empleos. A lo anterior, encontramos que "los primeros han desempeñado o están desempeñando cargos sexenio tras sexenio, como por ejemplo lo fue el caso de Ernesto P. Uruchurtu, quien se fungió como Jefe del Departamento del Distrito Federal durante los años 1952-1965, durando trece años nueve meses en el cargo, siendo presidentes de la República Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz."<sup>11</sup>

En el caso de los empleados, aun cuando tengan el nombramiento de base o de carácter permanente, regularmente son removidos o despedidos de sus empleos ya sea por alguna

<sup>10</sup> Cfr. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima segunda edición. Porrúa. México. 1993. págs. 129 y 130.

<sup>11</sup> Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal y su Reglamento Interior. Colección Legislación. Coordinación General Jurídica y Dirección General de Difusión y Relaciones Públicas. México. 1984.

cuasal de rescisión laboral o por necesidades del servicio, por desaparición de la dependencia o por reestructuración de la misma.

En cuanto al sueldo que perciben los funcionarios y empleados; en el segundo criterio se dice que la retribución puede ser honorífica para los funcionarios y para los empleados es de remuneración, sin embargo Fraga aduce que "en nuestro régimen todos los servidores públicos gozan de una remuneración", En este caso, si bien es cierto la exposición del autor, también lo es que los funcionarios generalmente gozan de una alta remuneración y en la mayoría no son por honorarios ya que nominalmente los cargos que ocupan son de confianza y aun cuando en la nómina el sueldo percibido no pudiera catalogarse de "alto rango", si lo es cuando se le agrega el "bono mensual de funcionario", compensación, tiempo extra y primas de sueldo adicionales, que aunadas todas estas prestaciones finalmente si llega a percibir el funcionario un sueldo alto, comparado con los sueldos que perciben los empleados de base; ya que estos últimos son de acuerdo a los catálogos de puestos que tiene cada dependencia y sólo ven incrementarse sus sueldos cuando la partida presupuestal lo autoriza o cuando existe algún incremento a los salarios por acuerdo presidencial en forma general.

Tocante a la distinción de la relación jurídica que existe entre los funcionarios y los empleados en el tercer criterio, se dice que para el funcionario sería de derecho público, mientras que para el empleado sería de derecho privado, al respecto el autor indica lo inadmisibile de este criterio al señalar que la relación de la función publica de los empleados por su naturaleza es de derecho público. Aquí creemos que esto es verídico, ya que de acuerdo a distintos literatos jurídicos, el empleado y el funcionario se adaptan a las relaciones de subalterno y de superioridad y ambas pertenecen al derecho público. Así mismo esta relación entre el estado y sus servidores públicos serán de derecho Público.

Al anterior análisis, se puede añadir al del cuarto criterio al indicar que "los funcionarios públicos tienen el poder de decisión y ordenar, y los empleados son meros ejecutores", aquí se aplicaría la subordinación del empleado, es decir el deber de obedecer y cumplir la orden o decisión que le emita el funcionario, que sería la supraordenación.

Por último, los criterios cinco y seis se refieren a considerar la distinción entre funcionarios y empleados, refiriéndose a las facultades que la Constitución señala al funcionario, y que los reglamentos se las señalan a los empleados, por lo mismo, a los

funcionarios supone un encargo especial transmitido por la ley que crea una relación externa concedida al titular en forma representativa y a los empleados solo supone una vinculación interna haciendo que su titular sólo concurra a la formación de la función pública.

En estos criterios opinamos que no puede ser cierto, ya que actualmente nuestra Constitución señala en general las facultades, funciones y responsabilidades de todo servidor público, (funcionario o empleado), confirmándolas la Ley respectiva, "Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado." Consecuentemente existen Leyes Orgánicas, Estatutos y Reglamentos Internos que regulan las atribuciones, funciones y responsabilidades de todo servidor público que preste sus servicios en cualquier dependencia de la Administración Pública, y que si bien es cierto que no existe disposición legal alguna que disponga diferencias entre los funcionarios y empleados, también lo es que en la práctica si se dan estas distinciones dentro de la burocracia de la Administración Pública.

## **2. Clasificación de Trabajadores .**

El Departamento del Distrito Federal clasifica a sus trabajadores de acuerdo a lo que estipula La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su

artículo 4o mismo que establece : "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base" e inmediatamente el artículo siguiente señala las funciones que debe desempeñar el empleado de confianza, mismas que deberán ser de acuerdo a los catálogos a que alude el artículo 20 de dicha Ley.

Las funciones que señala el Catálogo a que se refiere el citado artículo 20 son las de "Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Area, Adjunto, Subdirectores y Jefes de Departamento, de inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza; Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino; de Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría".

"En el control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características."

"En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo. Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades."

"El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías. Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I del artículo 5° mencionado."

"Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal. Los agentes de las policías Judiciales y los miembros de las policías Preventivas."

Respecto a los trabajadores de base: se encuentran reglamentados en el artículo 6° de la Ley de Trabajo Burocrático: "Los no incluidos en la enumeración anterior, y que, por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

En el ámbito laboral del Departamento del Distrito federal, la clasificación de sus trabajadores lo reglamenta el artículo 25 de las Condiciones Generales de Trabajo que establece: "Los trabajadores del Departamento del Distrito Federal serán de base o de confianza en los términos de los artículos 4°, 5° y 6° de la Ley".<sup>12</sup>

Sin embargo, en la práctica, nominalmente el propio Departamento clasifica a sus trabajadores en las siguientes categorías:

- a) base.
- b) confianza.
- c) eventuales.

12 Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal Sexta Epoca. Tomo II. No.301. del 6 de marzo de 1995. Págs.2 y 3.

- d) base a lista de raya
- e) Haberes y
- f) Honorarios.

"Son trabajadores de base, todos aquellos trabajadores que tengan más de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente y que estén sindicalizados".

"Son trabajadores de confianza aquellos que desempeñen las funciones establecidas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Los trabajadores incluidos en la nómina de eventuales, son aquellos que presupuestalmente existe una partida especial dentro del Departamento del Distrito Federal, mediante la cual se contrata a personal para efectuar algún programa de emergencia o urgente necesidad dentro del área que se requiera.

Trabajadores denominados "base a lista de raya", son aquellos que no cotizan al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y están regidos en cuanto a su basificación a la Ley de Previsión Social para los Trabajadores a Lista de Raya del propio Departamento del Distrito Federal.



Trabajadores denominados por "Haberres", son aquellos que laboran en la Secretaría de Seguridad Pública y la Secretaría de Transportes y Vialidad del Departamento del Distrito federal.

Son trabajadores de "Honorarios" aquellos que prestan sus servicios a través de contratos para la prestación de servicios profesionales.

### **3.Relación Laboral.**

En la administración pública particularmente en el Departamento del Distrito Federal, las relaciones laborales de trabajo entre esta dependencia y sus trabajadores, su fundamentación legal la encontramos en el artículo 123 de nuestra Constitución política, misma que contiene dos apartados jurídicos que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de nuestro país:

Apartado "A", que consagra los derechos de los trabajadores ya sean: "obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo individual o colectivo". Su Ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

Apartado "B", que regula las relaciones de trabajo "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del

Distrito Federal y sus trabajadores". Su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ante esta clasificación, José Dávalos dice que: "La distinción entre los dos tipos de servicios está perfectamente establecida en la iniciativa de reforma que creó el Apartado "B", dentro de este razonamiento, vemos que efectivamente la naturaleza jurídica de la relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado es distinta a la de los trabajadores en general tal como lo expone Andrés Serra Rojas dice José Dávalos al señalar el primero que: Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública, pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre tutelado."<sup>13</sup>

Sabemos que el fin perseguido por la empresa es

13 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992. pág.428.

económico, ya que está unido a la ley de la oferta y la demanda. En consecuencia, tanto la clase trabajadora como los patrones buscan en común el logro de sus intereses. Los primeros en base a la cantidad y calidad de sus prestaciones. Y los segundos para el mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo a fin de aumentar el rendimiento del capital que ha aportado. Esta explicación indica que la relación jurídica que une a los trabajadores en general, es a través de un contrato de trabajo, mismo que deberá contener las normas de trabajo a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social entre las relaciones de los trabajadores y patrones, en cambio en el Apartado "B" se expresa que dentro de ese marco jurídico es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

A este respecto dice José Dávalos que: " el fin que se persigue dentro de este ámbito es el de interés general, por lo que las funciones o labores de los burócratas son un factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del interés social".<sup>14</sup>

Mario De la Cueva, en el tema que expone sobre

14 Idem.

La idea del Estado en el siglo XIX y su influencia sobre la naturaleza de la relación con sus trabajadores dice que: "El estado sería la supresión de la voluntad humana como la fuente omnipotente del orden jurídico y la aparición de un cuerpo político representante de la nación, cuya función única sería cuidar la vigencia del derecho, sería el tránsito del gobierno de los hombres al gobierno de las leyes".<sup>15</sup>

"De este esquema de ideas nacería la denominación de estado de derecho" dice Mario de la Cueva, surgiendo la nueva teoría de la función pública, apoyada en los criterios de la distinción de derecho público y el privado que hace Jorge Jellinek: por una parte, la distinta manera de ser y los diversos efectos de las relaciones jurídicas, base de la clasificación en relaciones de igualdad o de coordinación, propias del derecho privado y en relaciones de subordinación o de supraordenación, que pertenecen al derecho público, y por otra, las distintas cualidades con las que intervienen los sujetos de las relaciones jurídicas, bien como titulares del poder público, ya como particulares. Consecuentemente, las relaciones entre el Estado y sus servidores, son de derecho público, ante todo, porque el Estado interviene en ellas con su categoría de titular del poder público, y en segundo lugar por tratarse de relaciones de supraordenación. Uniformemente declaró la

15 DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pág.618

doctrina que las relaciones que se consideraban, estaban regidas por el derecho administrativo, por que se movían dentro del campo de la actividad del estado. Agrega que los escritores en multitud de libros y entre líneas no se atrevían a afirmarlo expresamente y que el estado continuaría tratando a su personal en las mismas condiciones en que lo hacían los reyes durante los siglos de I' **Ancien régime**. Subsistieron los principios de la devoción al servicio de la lealtad y de la obediencia incondicional, a los que debían sacrificarse las necesidades y aun el bienestar personal, los trabajadores públicos serían parecidos a los sacerdotes del estado. porque no estarían al servicio, de persona alguna, ni defenderían intereses patrimoniales de individuos particulares, sino su misión consistiría en realizar funciones estatales, respetar y hacer cumplir el derecho, y consecuentemente servir a la justicia legal."<sup>16</sup>

Sabemos que las personas que representan a la autoridad son los funcionarios, mismos que representan a un determinado sector y el empleado es el que realiza las actividades intelectuales o materiales, pero siempre subordinado al funcionario de ahí que ello se debe a la supraordenación a la que se refiere el autor, sin embargo, creemos que ambas figuras, el funcionario y el empleado deben estar contempladas en el derecho público y que esta

16 *Idem*.

supraordenación será la diferencia entre los servidores públicos que tienen el don de mando y los empleados que son los subordinados, ya que los últimos deben acatar las órdenes que les infieran los primeros, debiendo realizar funciones mismas que llevan la finalidad de servir a los ciudadanos que residan en ese sector, por lo tanto se dice por ello que no estarían al servicio de persona alguna, como lo señala el autor.

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, en la doctrina del derecho administrativo, los profesores del derecho civil, concedieron al primero que las relaciones laborales de los trabajadores públicos, estaban regulados por ese derecho, y aceptaron que **"la relación estado-trabajadores públicos no correspondía a la rama del derecho civil, vislumbrándose en otros países europeos la nueva teoría de derecho público trayendo como consecuencia que la voluntad del trabajador desapareciera totalmente, por lo que el Estado exigía una subordinación incondicional a sus mandamientos, expresados en forma individual en circulares o en reglamentos, creándose jerárquicamente un sometimiento del trabajador a la política estatal aceptando el principio de la devoción al servicio, a cambio de un conjunto de prestaciones que vinieron a darles mejor situación económica"**.<sup>17</sup>

17 Ibidem. pág.619.

Mario De la Cueva posteriormente señala que: "el antiguo maestro francés Duguit, representó el mayor progreso en la evolución del derecho administrativo de su tiempo, y su influencia aun está viva, por lo que Duguit analiza el ingreso de una persona a la función pública a través del un ~~nombramiento~~ por designación o elección, este será siempre un acto-condición, porque el ingreso determina la aplicación de la ley o reglamento, ajeno a la voluntad del interesado, que rija la función de que se trate".<sup>18</sup>

Vemos que efectivamente esta teoría sigue aplicándose actualmente, ya que cuando un servidor público ha sido incluido en las nóminas del sector público, la relación de trabajo se ha llevado a cabo a través de un nombramiento que le obliga a prestar sus servicios dentro de los términos que le señalan el reglamento interior de trabajo, como las condiciones de trabajo de la dependencia de que se trate.

Gabino Fraga al referirse a la relación laboral entre los trabajadores y el estado, sitúa a la relación entre el Estado y sus trabajadores de base, en una relación de Derecho Público, Así pues, "define la rama del derecho a la que corresponden las relaciones laborales entre el Estado y sus empleados, considerándola como un acto diverso cuyas características son: las de estar formado por la

18 DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. págs.622 y 623.

conurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no el de fijar los derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual. Por lo tanto, el nombramiento puede ser el acto de una voluntad o el de varias. En este último caso, recibe el nombre de elección; pero su naturaleza jurídica no es por eso distinta a la del nombramiento."<sup>19</sup>

Igualmente este autor dice que "en nuestra legislación mexicana, la relación laboral se realiza en el momento en que la persona ingresa a la función pública a través de un acto de carácter convencional, condicionando simplemente la aplicación de un régimen legal a un caso individual, considerándose esa relación jurídica como un acto-uniión."<sup>20</sup>

Por lo que consideramos que ese acto consiste en la expedición de un nombramiento con todos sus requisitos legales, documento que obliga tanto al estado como al empleado a cumplir con los derechos y obligaciones que les fijen tanto Ley reglamentaria como Reglamentos, condiciones generales de trabajo, circulares y acuerdos.

19 FRAGA, Gabino. Ob.cit. págs.133 y 134.

20 Ibidem. pág.137



Así mismo, Acosta Romero señala que "la relación de trabajo está formada por el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el Estado y sus servidores, del hecho de la prestación de servicio, legalmente autorizado mediante nombramiento, elección, inclusión en listas de raya, por tiempo limitado o por obra determinada".<sup>21</sup>

Ante los anteriores razonamientos de los autores citados, vemos entonces que el **nombramiento** es un requisito esencial para que se dé la relación de trabajo entre los trabajadores y el Estado, de tal forma que el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala: "Para los efectos de esta Ley, la **relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio...**", consecuentemente en su artículo 3° del ordenamiento legal antes mencionado, se establece: "trabajador es toda persona que preste un servicio físico e intelectual o de ambos géneros, **en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.**

Al citar la palabra **nombramiento**, es menester saber su significado, y el diccionario de la lengua española señala el siguiente concepto: "Acción y efecto de

<sup>21</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob.cit. pág.713.

nombrar (elección) documento en que se nombra a uno para algún empleo".<sup>22</sup> Este concepto en la burocracia se define como: "El documento emitido por funcionario o servidor público debidamente autorizado, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trate".<sup>23</sup>

Confirmando el concepto legal de trabajador señalado en el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, al determinar que la relación laboral jurídicamente es el nombramiento expedido por la autoridad facultada para tal efecto, o la inclusión en las listas de raya de los trabajadores temporales o la inclusión en las nóminas a los trabajadores de base, vemos que lo refuerza el artículo 12 de la Ley reglamentaria antes referida que indica: Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento. Este nombramiento pudiera ser por tiempo fijo, para obra determinada o por estar incluidos en listas de raya de trabajadores temporales, y deberá expedirlo el funcionario facultado para ello.

La relación laboral de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, se rige fundamentalmente

<sup>22</sup> GARCIA, Ramón. et.al. Pequeño Larousse Ilustrado. s.e. Larousse. México. 1993. pág.723.

<sup>23</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991. pág.99.

por el Capítulo I, artículo 3° de las Condiciones Generales de Trabajo del propio Departamento que señala: "La relación jurídica de trabajo entre el Jefe del Departamento del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio, se regirá por:

I.-El Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

II.-La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

III.-Las presentes condiciones, y

IV.-Los acuerdos que en lo futuro dicte el Titular del Departamento en beneficio de los trabajadores a su servicio, representados por el Sindicato".<sup>24</sup>

El artículo 10 del Capítulo II de las Condiciones Generales de Trabajo de dicha institución, establece: "El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Departamento y el trabajador de base".<sup>25</sup> La falta de nombramiento no afectará los derechos del trabajador si éste acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe, en su caso la prestación del servicio.

En la práctica, se dan casos de trabajadores que

<sup>24</sup> Condiciones Generales de Trabajo. Ob. cit. pág. 3

<sup>25</sup> Idem.

por alguna circunstancia ajena al propio trabajador, o a la persona facultada para expedir el nombramiento, no le es entregado al primero este documento, por lo tanto cuando el trabajador llega a tener algún conflicto laboral en contra de la institución, se entiende que el nombramiento es una prueba documental esencial para demostrar la relación de trabajo, sin embargo, el artículo antes citado subsana la falta de este documento, tan sólo con el hecho de que el trabajador compruebe con cualquier otro documento oficial dicha relación; al referirnos a cualquier otro documento oficial, pudiera ser éste algún comprobante de pago, constancia de servicios, u oficio de comisión.

Posteriormente en los artículos del 11 al 20 de las Condiciones Generales de Trabajo, se refieren a la autoridad que deberá expedir los nombramientos de los trabajadores, así como su trámite y los requisitos que debe contener, los derechos y deberes que implica, el plazo para registrarlos y a partir de que fecha debe darse la toma de posesión del nombramiento al trabajador. Igualmente se indica el tipo de nombramiento que se expide, refiriéndose generalmente a cuatro:

a).- Nombramiento definitivo: "Es el que se expide para cubrir una vacante definitiva o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses, debiéndose

estar, en todo caso a lo dispuesto por el Reglamento de Escalafón".

b).- Nombramiento de carácter provisional: "Es el que se expide a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute de licencia sin goce de sueldo, en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción VIII del artículo 43 de la Ley; asimismo, se considerarán provisionales las vacantes que se originen por demandas ante el Tribunal, hasta en tanto éste no dicte el laudo definitivo".

c).- Nombramiento Interino: "Es cuando se expide a trabajadores que ocupen vacantes temporales que no excedan de seis meses. Los titulares de las unidades administrativas nombrarán y removerán libremente a los empleados interinos, procurando que la designación recaiga entre los trabajadores del grupo en que ocurra la vacante. El desempeño de un puesto interino no crea derechos escalafonarios".

d).- Nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada: "Es aquél que se expide a un trabajador quien será designado libremente por el Titular del Departamento, debiéndose mencionar concretamente dicha característica y dejará de surtir sus efectos por conclusión del término de la obra determinante de su designación".

El artículo 21 de las multicitadas Condiciones Generales de trabajo del Departamento, establece primordialmente los requisitos para ser trabajador del Departamento del Distrito Federal, mismos que deberán comprobarse con los documentos correspondientes:

I.- Tener como mínimo 16 años de edad;

II.-Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo 9 de la Ley;

III.-Tener la escolaridad que requiera el puesto, y reunir las características de aptitud y experiencia necesarias y

IV.-Gozar de buena salud, no padecer enfermedad transmisible o padecer una incapacidad que impida desempeñar el puesto que aspira".

Por último, el artículo 24 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito federal establece la nulidad de los efectos del nombramiento, en caso de que se expida a alguna persona que no haya cumplido la edad que se requiere para ser trabajador del Departamento.

En el Capítulo III artículo 26 fracciones I, II y III de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal se refieren a que los

efectos del nombramiento de un trabajador del Departamento, se suspenderán por las siguientes causas:

"I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, previo dictamen médico;

II.-La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, con motivo de dicho arresto, el Tribunal resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador. Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por 60 días por el Titular del Departamento, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese, y

III.- Cuando el trabajador incurra en el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos".

En el caso de la fracción I del artículo 26, de las citadas condiciones Generales de Trabajo se refiere a la suspensión del nombramiento en el caso de que algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, previo dictamen médico y que dicha enfermedad implique un peligro para sus compañeros de trabajo. Actualmente el ser humano

se ha visto envuelto en una vida llena de malos hábitos tanto alimenticios como de conducta, aunado a la vida tan agitada que se vive en la Ciudad de México, por lo que consecuentemente se dan casos de los trabajadores que han llegado a contagiarse de alguna enfermedad que no obstante que ponen en peligro su vida al continuar laborando sin los cuidados y atenciones que su enfermedad requiera, sino que dada la gravedad de su mal pudiera ser que llegaran a contagiar a las personas que laboran cerca de ellos. Por lo tanto sería a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, dependencia encargada para emitir el dictamen correspondiente en el cual determine si debieran ser suspendidos los efectos del nombramiento de algún trabajador que se encontrara en el supuesto antes mencionado; así como, en estos casos la autoridad y los compañeros de trabajo adquieren la obligación de manejar confidencialmente el motivo de la suspensión, a efecto de conservar la integridad moral del afectado.

La fracción II del artículo señalado, se refiere al caso de que algún trabajador sufriera de prisión preventiva, y que la sentencia sea absolutoria o el arresto por autoridad judicial o administrativa, salvo que derivado de dicho arresto el Tribunal resuelva el cese del trabajador. En este caso es importante señalar que el trabajador en el momento de su detención por considerarse



presunto responsable de cometer algún delito, debe dar aviso en el área de su trabajo, para que la representación sindical sea la encargada de tramitar la suspensión de su nombramiento ante la Unidad Administrativa correspondiente al área de trabajo del implicado; ya que de no hacerlo, corre el riesgo de que a las seis faltas consecutivas sin aviso se le dé de baja por abandono de empleo. Lo anterior, lo prevé el artículo 28 de las propias Condiciones Generales de Trabajo.

La fracción III del artículo 26 se refiere al incumplimiento en que incurra el trabajador en las obligaciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Esto se llevará a cabo, cuando esta Ley en su capítulo de responsabilidades Administrativas, le sea aplicable la sanción ahí establecida en lo que se refiera a la suspensión del nombramiento a algún trabajador mediante la resolución que se emita.

El Capítulo IV de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, se refieren a las diversas causas de terminación del nombramiento:

El artículo 30 fracciones de la I, a la IV, del capítulo citado reglamentan la renuncia, del trabajador ya sea por abandono de empleo o repetida falta injustificada a

labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la vida o salud de las personas, en los términos que ya se han señalado en las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal; y que son: por conclusión del término o de la obra determinante de la designación; Por muerte del trabajador; Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores siempre que exista dictamen médico; y la fracción V del mismo artículo establece que por resolución del Tribunal en los casos graves que señalan los siguientes diez incisos:

a) Por faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos , injurias o malos tratamientos en que pudiera incurrir el trabajador contra sus jefes, compañeros o contra los familiares de unos u otros dentro y fuera de las horas de servicios, siempre que no medie provocación u obre en defensa propia;

b) Cuando faltare por más de cinco días consecutivos a sus labores sin causa justificada;

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

d) por cometer actos inmorales durante el trabajo;

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina, o unidad donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, relacionadas con su trabajo;

h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de estupefacientes, sustancias psicotrópicas o drogas enervantes;

i) Por falta debidamente comprobada de incumplimiento a las Condiciones; Y

j) Por resolución que autorice el cese del trabajador;

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los

efectos de su nombramiento, podrá ser, desde luego suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el Sindicato. Si no fuere así, el jefe correspondiente podrá ordenar su remoción a oficina o unidad administrativa distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios, hasta que el conflicto sea resuelto en definitiva por el Tribunal.

Si el Tribunal resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

La fracción VI del mismo artículo, establece el abandono de empleo de un trabajador cuando falte a sus labores por seis días hábiles en forma consecutiva e injustificada.

A partir del artículo 31 al 35 de las Condiciones Generales de Trabajo, se citan las normas mediante las cuales se pudiera considerar la renuncia de un trabajador, así como los requisitos y términos para que proceda el cese de éste.

En resumen, la relación de trabajo dentro del Departamento del Distrito Federal, está formada por el conjunto de derechos y obligaciones que obligan

simultáneamente tanto a la Dependencia como a los trabajadores.

La obligación de los trabajadores, consiste en la prestación de servicio, esta obligación se inicia con la expedición del nombramiento legalmente autorizado y formalizado por la autoridad que señale el Departamento del Distrito Federal.

Igualmente la Dependencia, se obliga legal y formalmente a cumplir con la remuneración y prestaciones que le establecen los ordenamientos legales para con el servidor público.

#### **4. Salario**

El diccionario de la lengua española establece que el concepto de salario es "la cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un servicio o trabajo".<sup>26</sup> Al respecto señalaremos que se ha mantenido la idea de que la palabra salario viene del latín *salarium* que era la medida del pago que se entregaba a los obreros.

Constitucionalmente en el artículo 123, Apartado "B", fracciones IV, V y VI, se establecen los derechos del

<sup>26</sup>GARCIA, Ramón. Ob.cit. pág. 921.

salario de los trabajadores de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal. En la Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Segundo, Capítulo III, artículo 32, se determina: "El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas". Así es entendible que el sueldo del empleado público, tiene el carácter de "justa retribución", de una "compensación", que viene a ser una verdadera contraprestación.

En el Capítulo de referencia de la Ley Reglamentaria, dedica once artículos en los que se fijan las disposiciones que tienden a asegurar el derecho al salario. En ellas se señala que los salarios serán fijados por los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos y en ningún caso serán inferiores al mínimo para los trabajadores en el Distrito Federal y sólo se efectuaran retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos por las leyes. Se indica que los sueldos deben pagarse en el lugar en que los trabajadores prestan sus servicios y la forma de pago se hará en moneda de curso legal o en cheques.

De igual forma se establece el pago de la prima de antigüedad, prima vacacional, prima dominical, pago de horas extraordinarias y aguinaldo.

Como su nombre lo indica la prima de antigüedad a que tiene derecho el trabajador, se determina en base a tener como mínimo cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, fijándose el monto o proporción en los Presupuestos de Egresos de la dependencia correspondiente, siendo un complemento del salario.

El pago de la prima vacacional es el que se hace cuando el trabajador tenga más de seis meses consecutivos de servicios y disfrute de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones. Y cuando el trabajador labore por las necesidades del servicio que presta, durante el periodo vacacional, deberá recibir salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

El comúnmente llamado pago de la prima dominical, se refiere a la retribución que recibe el trabajador cuando por necesidades del servicio tuviese que laborar en sus días de descanso y dentro de éstos comprendiera el día domingo, tendrá derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Referente al pago de horas extraordinarias, se pagaran con un ciento más del salario asignado a las horas de jornada diaria.

En cuanto al derecho del trabajador a percibir sueldo por concepto de aguinaldo este se aplica a la percepción de cuarenta días de salario anualmente el cual deberá pagarse en un cincuenta por ciento antes del 15 de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el 15 de enero. En caso de que el trabajador hubiera prestado sus servicios en un tiempo menor a los doce meses, existen normas a efecto de fijar la cantidad proporcional y el procedimiento para efectuar el pago correspondiente.

Doctrinalmente Gabino Fraga establece que: "el funcionario o empleado goza de ciertas ventajas materiales que el Estado le otorga, entre ellas se encuentra el de percibir una remuneración o sueldo fijado unilateralmente por el Estado sin que pueda ser motivo de alteraciones por la vía contractual".<sup>27</sup>

En este comentario, coincidimos con el autor, puesto que el sueldo del funcionario generalmente es elevado y difícilmente puede sufrir variación alguna que le afecte a sus percepciones. Igualmente al empleado, ya que

<sup>27</sup>FRAGA, Gabino. Ob.Cit. pág.146



constitucionalmente se establece que sus salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de los presupuestos.

Mario De la Cueva, en cuanto a este concepto, argumenta que "delante del principio de la separación de los poderes, los defensores del estatismo sostienen -y esta es la solución constitucional del derecho mexicano- que la fijación de los sueldos o salarios que deben pagarse a los trabajadores públicos y de los impuestos que han de servir para cubrirlos, compete al poder legislativo, por lo que sin una reforma a las constituciones, los convenios colectivos entre el poder ejecutivo y los sindicatos burocráticos, no podrían llevarse a cabo".<sup>28</sup>

Esta reforma constitucional que sugiere el autor sería importante, principalmente cuando habla de "los convenios colectivos entre el poder ejecutivo y los sindicatos burocráticos". Nosotros pensamos que tal vez debieran ser convenios políticos entre unos y otros, puesto que en nuestro gobierno impera la política derivándose de ella los acuerdos y convenios entre la autoridad y los representantes de los sindicatos de la burocracia para la fijación de sueldos, aumentos y demás prestaciones que se

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. pág.644.

les retribuyen a los servidores públicos independientemente de saber que el origen de esos sueldos, se pagan con los impuestos que cubre la ciudadanía y que los fija el poder legislativo por ser de su competencia, debiendo ser el poder ejecutivo, ya que es este el que comúnmente celebra dichos convenios.

Gabino Fraga expone que: "en la doctrina se discute la verdadera naturaleza jurídica de la percepción del sueldo por el empleado, apoyándose en las siguientes dos opiniones:

Dentro de la primera opinión atribuida al literario francés Dogùit, se niega que el empleado tenga un derecho al sueldo, porque que el sueldo, la pensión de retiro y todas las ventajas materiales, son fijadas por la ley del servicio, no en razón de las prestaciones proporcionadas, no como rentas debidas a cambio de estas prestaciones, sino para dar al funcionario una situación material y moral en relación con la función que desempeña y que le permita asegurar el buen funcionamiento del servicio público, sin tener que preocuparse por las necesidades de la vida. El sueldo, las ventajas materiales de cualquier naturaleza, aprovechan ciertamente al funcionario; pero son establecidos, y el **quantum** es fijado, no en vista del funcionario, no en razón de las

prestaciones que él proporciona, sino en vista del buen funcionamiento del servicio público".<sup>29</sup>

En esta opinión pensamos que es cierta en teoría, pero en la práctica no es aplicable, principalmente porque diariamente se dan casos en la oficinas públicas, que los empleados en forma usual no dan un buen servicio dentro de sus funciones, argumentando los bajos sueldos que el gobierno les paga. Aun así, hay servidores públicos (funcionarios) que si son bien remunerados y sin embargo son muy pocos los que cumplen con eficiencia y responsabilidad respecto al cargo o puesto que les fue encomendado.

Posteriormente, en otra opinión atribuida al autor argentino Rafael Bielsa, sostiene: "que el empleado tiene un verdadero derecho de crédito y que el sueldo no puede entenderse sino como una contraprestación por los servicios que presta, sin que quepa objetar que la relación del servicio no es un contrato, pues el derecho que asiste al empleado podría explicarse, en último término, como una acción de enriquecimiento ilegítimo, mediante la cual podría repetir por aquello en que ha enriquecido a la Administración".<sup>30</sup>

<sup>29</sup> FRAGA, Gabino. ob. cit. págs. 146 y 147.

<sup>30</sup> Idem.

En esta idea se define el sueldo como: "la retribución en dinero que el funcionario o empleado percibe por el servicio prestado, retribución equivalente y en proporción a la duración del servicio y que fijada anualmente, es pagada por periodos regulares".

Por lo que Gabino Fraga argumenta: "que las razones que se aducen para demostrar que el sueldo no es un derecho, no son bastantes para fundar esa conclusión, y que algunas de ellas son inexactas a la luz de los principios de nuestra legislación. De tal forma que en efecto, el sueldo del funcionario público es una compensación de los servicios que presta, como se desprende de los artículos 5° y 13 constitucionales. El primero establece como regla general que a nadie se le puede obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y el segundo determina que ninguna persona puede gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley".<sup>31</sup>

Conforme a lo anterior, Gabino Fraga determina: "que el sueldo fijado en atención al buen servicio y de acuerdo con el rango social que corresponda al carácter de la función encomendada, no le quita su carácter de compensación, pues mientras más elevada sea la función, se

<sup>31</sup> Idem.

tiene que prestar un servicio más eficiente y de mayor responsabilidad".<sup>32</sup>

Aquí nos unimos a la opinión del autor, pero no por ello debemos dejar de mencionar que aun los servidores públicos que desarrollen una función humilde como por ejemplo aquellos trabajadores que prestan sus servicios en limpia, bacheo, pavimentación, aguas, drenaje, jardines, seguridad pública, auxiliares de intendencia e inclusive todo aquél personal de oficina con niveles salariales bajos, merecen una buena remuneración, y no porque sus servicios sean de rango social, como lo describe el autor, sino porque esos servicios son importantes para la ciudadanía y quienes los desempeñen con eficiencia, merecen gozar de una buena compensación.

El Departamento del Distrito Federal, en el artículo 37 de sus Condiciones Generales de Trabajo, define el concepto de salario, estableciendo que: **El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse a cambio de los servicios prestados sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.**

A partir del artículo 38 al 42, 44, 45, 46, 48,

<sup>32</sup> Idem.

49 y 52 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, se determinan las normas tendientes al salario, mismas que se aplicarán conforme a lo dispuesto en ellas y a la Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es importante mencionar que en las cuatro fracciones del artículo 43 de las citadas Condiciones Generales de Trabajo, se establece el pago de una prima equivalente al porcentaje que determine la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del propio Departamento del Distrito Federal, además del pago fijado para cada puesto, a todos aquéllos trabajadores que laboren en áreas con emanaciones radioactivas o que con motivo de su trabajo tengan contacto con sustancias materiales o fluidos explosivos o peligrosos.

En los artículos 47, 50, y 51 del ordenamiento legal mencionado, se determinan las condiciones en que deberán ser pagados los salarios caídos e indemnizaciones en relación con el artículo 43 fracción IV de la Ley de la materia, además se establece que por ningún concepto se hará la cesión de salarios en favor de terceras personas; Y que los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador, salvo que éste, por causa de fuerza mayor, autorice a otra persona para que lo reciba en su nombre,

debiendo acreditarse con los requisitos legales establecidos para tal efecto.

La Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, difunde las disposiciones presupuestales mediante acuerdos o circulares, en las que se determinan la normatividad para la Administración de Personal. Por ejemplo en la circular número 1000/89, se determina que las asignaciones de la remuneraciones a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, se apegarán estrictamente a los niveles establecidos en los tabuladores de sueldos, cuotas y tarifas y demás designaciones autorizadas por la Secretaría de Programación y Presupuesto, así como las disposiciones que esta emita, en lo referente a los estímulos por eficiencia en la actuación y otras prestaciones.

Los recursos presupuestales para el pago de remuneraciones al personal de Lista de Raya, Obrero Base, Eventual y Honorarios se ministrarán de conformidad con las plantillas de personal autorizados por la Oficialía mayor, a través de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, siguiendo los procedimientos que para el caso se hayan establecido.

De conformidad con lo dispuesto para el ejercicio del pago de remuneraciones del personal del

Departamento del Distrito Federal, la unidad administrativa en su carácter de unidad ejecutora del presupuesto, deberá enviar la situación específica del presupuesto no devengado y no ejercido dentro de los treinta días posteriores a la fecha del pago de que se trate a la Dirección General de Programación y Presupuesto, previo informe a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

En la asignación de remuneraciones adicionales por concepto de jornadas y horas extraordinarias, compensaciones y otras prestaciones, las unidades administrativas y órganos desconcentrados, deberán observar lo establecido por la Secretaría de Programación y Presupuesto, y las entidades se apegarán a lo señalado por el Organismo de Gobierno respectivo o a las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

#### 5. Jornada de trabajo.

El diccionario de la lengua española da el siguiente concepto de jornada: "Tiempo que dura la vida de un hombre, Día de trabajo" (Sinón V. Día.) Posteriormente en el mismo diccionario vemos que la palabra jornal significa: "Lo que gana el trabajador en un día de trabajo: gana un jornal crecido. Sueldo".<sup>33</sup>

<sup>33</sup> GARCIA, Ramón. Ob.cit. pág.602.



Constitucionalmente, la fracción I. del Apartado "B" del Artículo 123 consagra el derecho del trabajador respecto a la jornada diaria máxima de labores diurna y nocturna que será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada por el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Miguel Cantón Moller, da el siguiente concepto de jornada: "La palabra jornada viene del francés **Journal** que significa día o sea que se aplicaba a la distancia posible de ser recorrida durante un día".<sup>34</sup>

Respecto a lo fundamentado Constitucionalmente, Acosta Romero manifiesta: "en la práctica no es aplicable en ningún caso, al ser obvio que en todas las dependencias de la administración pública, generalmente los servidores públicos, realizan sus labores sin horario fijo", él dice: " para justificar esta situación, existen asuntos de suma importancia que requieren de una tramitación rápida. Por ejemplo el Presidente de la República no puede dejar al azar los destinos de la Nación, ya que pueden presentarse asuntos de Estado que no admiten dilación. Sin embargo, no

34 CANTON MOLLER, Miguel. Ob.cit. pág.73.

es posible ver a una persona trabajando las 24 horas sin cesar, de tal forma que deberían preverse, al menos ciertas jornadas compatibles con la naturaleza humana y los límites de capacidad física y mental para desarrollar una labor de tanta trascendencia, debiéndose señalar jornadas para los funcionarios públicos".<sup>35</sup>

El anterior razonamiento que expone Acosta Romero es evidente, pero si bien es cierto que los servidores públicos de alto rango como sería el caso del Presidente de la República, deberían tener jornadas establecidas, lo es también que los servidores públicos que estén de subalternos de aquellos, se considerarían dentro de la misma jornada laboral, ya que el Presidente sólo no podría atender los asuntos de suma importancia que no admiten dilación, es por ello que la jornada debería establecerse para trabajos especiales de suma importancia, lo que conllevaría un horario especial para ese tipo de trabajadores, con la debida remuneración, respecto a la función desempeñada.

El artículo 18 de la Ley Reglamentaria establece que: "El nombramiento aceptado obliga a cumplir los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, al uso y a la buena fe". Esta

<sup>35</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob.cit. pág.723.

disposición se refiere a que el trabajador en el momento en que acepta el nombramiento se obliga a cumplir con las obligaciones que el mismo nombramiento le señala, entendiéndose entre éstas, a la jornada de trabajo, la cual sería el tiempo en que el servidor público se encuentra prestando sus servicios.

Dentro de la burocracia del Departamento del Distrito Federal es difícil que el anterior precepto se cumpla por parte de los titulares de dicha dependencia, ya que generalmente se utilizan los servicios de los trabajadores para labores diferentes a las especificadas en los nombramientos, e incluso los utilizan para asuntos personales. Consecuentemente nunca se respeta el horario de los trabajadores, mismo que de acuerdo a los artículos 21, 22 y 23 de la Ley de referencia, se establece que: "Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas. Que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, y que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas".

El artículo 24 de la citada Ley señala: "Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la

jornada mixta será de siete horas y media". Es entendible que la jornada mixta es la que comprende horario diurno y nocturno, como sería el caso de trabajadores que inician sus labores en la tarde y salen en la noche. Pero en estos casos no se respetan las disposiciones que establece dicho artículo, ya que la mayoría de los trabajadores que laboran de esta forma rebasan las tres horas y media en el período nocturno que señala la Ley, puesto que regularmente se les marca un horario de quince horas a la entrada, con salida a las veintidós horas. Y aunque no rebasa este horario las siete horas y media que dice el artículo analizado, las horas nocturnas si rebasan las tres horas y media, ya que regularmente los trabajadores siempre salen de sus labores hasta una hora después de su horario, por lo que se considera que debería de haber una reforma a dicho precepto legal, en el sentido de que a pesar de señalar específicamente en el artículo 21 de dicha ley que se considera horario diurno el comprendido de las seis a las veinte horas y nocturno de las veinte a las seis horas, es inconstitucional, ya que oficialmente, a las diecinueve horas es horario nocturno y no hasta las veinte horas como ahí se establece.

El artículo 25 de la Ley determina que: "De acuerdo a la naturaleza del trabajo la jornada máxima se reducirá tomando en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su

salud". Posteriormente se establece en el siguiente artículo "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario, sin que pueda exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas". Esto en la realidad no se cumple ya que existe una contraposición a este criterio por el artículo 60 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, puesto que ahí se establece: "... Se considerará tiempo extraordinario de trabajo todo aquél que exceda de treinta y cinco horas semanales". Aquí es entendible que el trabajador está laborando más de tres horas diarias y durante cinco días consecutivos, por lo que si en realidad laborara las treinta y cinco horas extras semanales el trabajador, esto repercutiría notablemente en su salud.

En el artículo 27 se dispone que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce íntegro de salario". Es necesario hacer la aclaración que este artículo debería de actualizarse, sobre todo después de que habiendo transcurrido casi veinticinco años en que siendo Presidente de la República en el año de 1972, Luis Echeverría Álvarez, expidió un acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de ese año, en el que se consigna en beneficio de los burócratas que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso

continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce integro de sueldo.

El artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refiere a los meses de incapacidad a que tienen derecho las mujeres trabajadoras cuando se realice su parto, mismos que serán de un mes antes de la fecha en que aproximadamente se fije este y dos meses después del mismo, teniendo derecho durante la lactancia a dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

El artículo 72 de sus Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, señala: "Que las trabajadoras que son madres con hijos menores de nueve años, el registro de asistencia, se hará una hora después de la establecida, sólo en casos especiales, las autoridades superiores de esa Dependencia, escuchando la opinión del Sindicato y a solicitud de la trabajadora, podrán permitir el uso de esta concesión en la última hora de la jornada". Esto es que la disposición que se refiere a "amamantar a sus hijos" lo autorizan de la siguiente manera:

Acumulan dichos descansos de media hora cada uno haciendo en total una hora, misma que como se dispone en el artículo de referencia, se le determina a la trabajadora a

la hora de entrada o a la hora de la salida de su día laboral, esto es que si tiene un horario de entrada a las ocho se le autoriza en la entrada, la cual será a las nueve. En caso de que se le autorice a la salida, si esta es a las quince horas, entonces deberá registrar su asistencia a las catorce horas, en obvio de repetición vemos que este beneficio es autorizado a las trabajadoras que son madres de hijos que tengan hasta la edad de nueve años, considerándose esto inconcebible, ya que el artículo 28 de la Ley en comento establece claramente "Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos", por lo que un niño de nueve años ya no se amamanta. Estimándose como ya se dijo, este beneficio en exceso dentro de esta Institución.

El artículo 29 de la Ley de referencia establece los días que serán de descanso obligatorio, mismos que señalará el calendario oficial, así como las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar jornadas electorales.

En el artículo 30 de la citada Ley se determina que los trabajadores que tengan más de seis meses de servicios consecutivos, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno en las fechas que se señalen, debiendo quedar guardias para la

tramitación de los asuntos urgentes. Estas guardias deben ser cubiertas por los trabajadores que no tuvieren derecho a vacaciones. De igual forma cuando un trabajador por necesidades del servicio, no pudiere hacer uso de sus vacaciones en los periodos que ya se hubiesen señalado, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de dicho descanso, y en ningún caso tendrán derecho a doble pago de sueldo cuando laboren en periodos vacacionales.

Al analizar este artículo, vemos que en cierta forma es injusto, ya que un trabajador con seis meses consecutivos de labores tiene derecho a disfrutar de dos periodos vacacionales al año, igual que un trabajador que tiene más de treinta años de servicios, ya que las vacaciones que se otorgan a los trabajadores al servicio del Estado, no son acumulables por antigüedad como se establece en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A".

Por último, el artículo 31 de la multirreferida Ley, se refiere a que durante las horas de jornada, los trabajadores tienen la obligación de llevar a cabo actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes de acuerdo a su edad y condición de salud, siempre que así lo disponga el titular de la dependencia



respectiva. Esta disposición nunca se efectúa, ya que los trabajadores que realizan las actividades antes señaladas, lo hacen regularmente fuera de sus horas de labores e inclusive en sus días de descanso, ya sean sábado o domingo.

Conforme a lo anteriormente analizado, es importante mencionar que el propio Departamento del Distrito Federal, en el artículo 53 de sus Condiciones Generales de Trabajo, expone el siguiente concepto: "La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Departamento para prestar su servicio"

Posteriormente en el artículo 56 del ordenamiento legal mencionado, se determina que las jornadas de trabajo en el Departamento, se desarrollarán de preferencia de lunes a viernes; el artículo anterior a éste, menciona que la jornada de trabajo no excederá del máximo legal; y el artículo consecuente al 56 establece que la duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la mixta de siete horas y media, y la nocturna de siete horas.

Ante esta disposición, vemos que a los trabajadores que prestan sus servicios de veladores, vigilantes o administrativos y profesionistas que laboran en los Juzgados calificadores o dentro de los reclusorios,

no se les respeta lo aquí reglamentado ya que los primeros mencionados no laboran las siete horas, puesto que su hora de entrada de un velador o vigilante es a las diecisiete horas y su hora de salida es a las ocho horas del día siguiente.

De igual forma los trabajadores que laboran en los Juzgados Calificadores de las Agencias del Ministerio Público Federal, incorporando a todos los servidores públicos que laboran en dichas Agencias, e inclusive al personal que labora en los reclusorios mencionados con anterioridad, algunos laboran ocho horas consecutivas, ya que se forman tres turnos para cubrir las veinticuatro horas diarias, y otros laboran en los turnos llamados doce por veinticuatro horas, o sea que laboran toda la noche para descansar dos días.

En el artículo 59 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito federal se dispone la hora de inicio y término de las jornadas, mismas que podrán ser modificadas por necesidades del servicio de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4° de las mismas condiciones, subsanando en esta disposición lo señalado anteriormente respecto a los llamados turnos u horarios alternos o jornadas acumuladas.

En dichas Condiciones se establece que en las jornadas nocturnas no deberán utilizarse a mujeres, sin embargo, es notorio que dentro de las demarcaciones policiacas, en los centros médicos y centros de readaptación son utilizados los servicios de mujeres trabajadoras en horarios nocturnos, sin que se exponga alguna excepción a estos casos.

Igualmente las propias Condiciones Generales de trabajo del Departamento del Distrito federal, exponen sus lineamientos respecto al registro de asistencia, siendo este obligatorio para todos los trabajadores, realizándose por medio de tarjetas, listas o equipo automatizado según las necesidades del servicio, especificando que únicamente las autoridades del Departamento en atención a circunstancias especiales, pueden eximir a determinado trabajador del cumplimiento de dicha obligación.

También se establece la tolerancia para el registro de asistencia, señalando en cada lapso el tipo de retardo y la sanción a que se hace merecedor el trabajador.

## Capítulo Segundo.

### Antecedentes del Departamento del Distrito Federal.

#### 1. Decreto del Congreso General del Constituyente de 1824.

Para el tema de nuestro trabajo consideramos de gran importancia el conocer los antecedentes del Departamento del Distrito Federal, mismos que se inician con la Ley del 13 de noviembre de 1824 que contenía la organización política del Distrito; y por decreto del Congreso General Constituyente de fecha 18 de noviembre de 1824 se creó el Distrito Federal como asentamiento de los poderes federales; supliéndose en esa época al entonces Jefe Político por un Gobernador, permaneciendo los Ayuntamientos en los pueblos del territorio del Distrito Federal. Posteriormente, el 20 de noviembre de ese año el Congreso resolvió y decretó que la Ciudad de México que en ese entonces contaba como territorio con un círculo de dos leguas de radio trazado desde el centro de la plaza mayor, quedase bajo la jurisdicción del gobierno general, el cual nombró un gobernador que ejerciese la autoridad civil.

La erección del Distrito Federal fue una de las medidas más acertadas que dictó el Congreso, porque como dijo Lorenzo de Zavala en su obra **ensayo histórico**: "La capital de los Estados Unidos Mexicanos había venido á ser por un abandono del gobierno general una parte del Estado de México, por estar colocada en el centro de dicho Estado,

al hacerse esta proposición, y sostenida por una mayoría marcada, fue adoptada como ley, y desde entonces la ciudad de México, es la capital de los Estados Unidos Mexicanos, como antes había sido de la Nueva España".<sup>36</sup>

Como consecuencia de las Bases y Leyes Constitucionales Centrales de 1836, el 20 de febrero de 1837, se expidió un decreto para que el Distrito Federal se incorporara al Departamento de México, el cual estuvo a cargo de un gobernador y contó con Ayuntamientos regidos por prefectos, mientras que los poderes federales conservaron su residencia oficial en la Ciudad de México, permaneciendo este sistema aun en las bases orgánicas de 1843, promulgadas por Nicolás Bravo.

"Al sufrir el país la invasión norteamericana en septiembre de 1847, y al quedar la ciudad de México a merced del enemigo invasor después de la huida del ejército mexicano al mando del general Santa Anna, el general Scott nombró al general Quitman gobernador civil y militar de la ciudad, destituyendo así al Alcalde Manuel Reyes Veraméndix, a los diecisiete concejiles y al oficial mayor, disolviéndose el Ayuntamiento que gobernaba a la Ciudad".

<sup>36</sup>RIVA PALACIO, Vicente. et.al. México a través de los siglos. T. IV. decimoquinta edición. Cumbre. México. 1979. pág.128

"Durante esta invasión, Scott, nombró gobernador de la ciudad a Smith, destituyendo a Quitman".

"Posteriormente el dos de febrero de 1848, se celebró el tratado de paz, entre el gobierno norteamericano y México en el cual la nación perdió gran parte del territorio mexicano, determinándose la desocupación militar norteamericana de la ciudad de México, tomando posesión como gobernador de la ciudad el 6 de marzo de ese mismo año Juan María Flores y Terán, teniendo como secretario a José María Zaldivar, reponiéndose el Ayuntamiento de 1847 y restableciéndose así la nueva autoridad política de orden expresa del gobierno, convocándose a fines del mes de abril de ese año a elecciones para las autoridades del Ayuntamiento de la ciudad, expidiéndose la Ley Orgánica del Distrito el 30 de mayo del mismo año. El tres de noviembre de 1848, renunció Juan María Flores, ocupando el puesto de gobernador José Ramón Malo. Y en julio de 1849, la elección del Ayuntamiento de la Ciudad de México, se llevó a cabo con la fusión de los conservadores, nombrando presidente a Lucas Alamán".<sup>37</sup>

El 2 de mayo de 1853, se dictó la ordenanza provisional del Ayuntamiento de México que integró el

<sup>37</sup>Ibidem. págs. 696,697,704,708,711 y 724.

Cuerpo Municipal con un Presidente, doce regidores y un Síndico.

## 2. Constitución Federal del cinco de febrero de 1857.

"La Constitución del 5 de febrero de 1857 restauró el federalismo y previno la creación del estado del Valle de México en el caso de que los poderes federales se trasladaran a otro lugar. Se dictaron asimismo diversas disposiciones gubernativas para el Distrito Federal sobre la base de Ayuntamiento de elección popular".<sup>38</sup>

En esta Constitución Federal se vislumbraban de manera muy adelantada para la época los derechos y obligaciones que consagraba para los ciudadanos de la nación, ya que se determinaba como obligaciones de estos en los artículos 36 y 39 votar en las elecciones y desempeñar los cargos de elección popular, así como que la soberanía residía en el pueblo, que del pueblo y para su beneficio se instituía el poder público, por tanto, el pueblo tenía el derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

"El 17 de diciembre de 1857 se dio a conocer el Plan de Tacubaya, publicándose el día 20 de ese mes, y el

<sup>38</sup>Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 272. Sexta Epoca Tomo III/15-Agosto-1994.

26 de diciembre de 1857 se instaló el Ayuntamiento de la Ciudad compuesto por el Gobernador, quince regidores y dos síndicos".

"Más tarde el 11 de enero de 1858, fue nombrado Presidente provisional de la República el General Felix Zuloaga tomando posesión el día 23 de ese mismo mes y año, por lo que en esa misma fecha fueron nombrados Gobernador del Distrito el Coronel Miguel María de Azcárate y secretario de dicho Gobernador Francisco de P. Tavera; el 20 de diciembre de 1858 con la traición del ex General Miguel María de Echegaray, se publicó un documento en el que conforme a los tres primeros artículos, se convocó a la reunión de una asamblea nacional con la finalidad de dar una constitución al país. De igual forma en esa fecha se publicó un Plan en el que se desconoce al gobierno establecido en México a consecuencia del Plan de Tacubaya. En la noche del 23 de diciembre de 1858, el General Felix Zuloaga cesó en el ejercicio de sus funciones de Presidente interino de la República, dejando la capital encargada al cuidado del Gobernador del Distrito".<sup>39</sup>

Antes de la invasión francesa, en la capital de la República, el Ayuntamiento estuvo formado por un prefecto político, un prefecto municipal y un Presidente

<sup>39</sup> Cfr. RIVA PALACIO, Vicente. México a través de los siglos. ob. cit. págs. 272,279,338,339,341,342.



del Ayuntamiento; el 16 de junio de 1863 se decretó una junta de gobierno compuesta de treinta y cinco individuos que nombraron el ayuntamiento el cual estaría formado por veinticuatro regidores, dos síndicos y un secretario.

Durante la invasión francesa, el General Forey, de esa nacionalidad, dictó algunas medidas entre las que señalaba que un oficial superior francés, desempeñaría hasta nueva orden las funciones de prefecto político, destituyendo al Ayuntamiento de la Ciudad.

A fines del siglo pasado, el 16 de diciembre de 1899, el Congreso de la Unión aprobó la división del territorio del Distrito en una municipalidad y seis prefecturas.

En el presente siglo, el 26 de marzo de 1903, la Ley de Organización Política y Municipal del Distrito Federal estableció que éste formara parte de la Federación y se dividiera en trece municipalidades regidas de acuerdo con disposiciones dictadas por el H. Congreso de la Unión.

El Presidente de la República como titular del Ejecutivo Federal, ejerció el Gobierno del Distrito Federal mediante la Secretaría de Gobernación y por conducto de tres funcionarios: el Gobernador del Distrito Federal, el Presidente del Consejo Superior de Salubridad y el director

de Obras Públicas. Sin embargo, los Ayuntamientos conservaron sus funciones políticas y las de tipo consultivo y de vigilancia en lo administrativo.

### **3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de febrero de 1917.**

La Constitución del 5 de febrero de 1917 facultó al H. Congreso de la Unión para legislar en todo lo relativo al Distrito y Territorios, el cual quedó dividido en municipalidades con Ayuntamientos de elección popular directa y su Gobierno quedó a cargo de un Gobernador nombrado y removido libremente por el Presidente de la República.

El 13 de abril de 1917, Venustiano Carranza expidió la Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales, que contenía capítulos relativos a las facultades y obligaciones del Gobernador del Distrito y sus colaboradores directos: Esta Ley de organización situó al municipio libre como la base de la división territorial y organización político administrativa del Distrito Federal, con la intención de que los ayuntamientos, encabezados por el Presidente Municipal e integrados por funcionarios electos, se hicieran cargo de los servicios públicos a nivel local, dejando al gobierno del Distrito Federal la supervisión de dichos servicios conforme a la

reglamentación vigente en la época y la prestación de aquellos cuyo carácter fuera generalizado.

#### **4. Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.**

El 28 de agosto de 1928, tras las reformas a la fracción VI del Artículo 73 Constitucional, se suprimió el régimen municipal del Distrito Federal y se encomendó el gobierno de la entidad en forma directa y absoluta al Presidente de la República, quien lo ejercería por medio del órgano que determinara la nueva Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales expedida por el Congreso de la Unión el 31 de diciembre de 1928, surgiendo así el Departamento del Distrito Federal.

En esta Ley, se concretó jurídica y administrativamente el requerimiento constitucional del artículo 73, identificando a partir de entonces al gobierno administrativo del Distrito Federal como una dependencia Federal, específicamente un Departamento Administrativo de la Administración Pública, connotación que vendría a permanecer en la reglamentación posterior, acorde con el crecimiento de la ciudad. Este ordenamiento rigió la organización y funcionamiento del Departamento del Distrito Federal durante el período 1928-1941 y fijó su competencia en materias de promoción y publicación de reglamentos,

decretos y órdenes del Ejecutivo referidos a la entidad federativa.

Este esquema de organización, se deriva de un estudio realizado por una comisión que en enero de 1929, con motivo de la transformación del régimen Legal del Distrito Federal de Ayuntamientos a Departamento, se constituyó por instrucciones del primer Jefe del Departamento del Distrito Federal, Manuel Puig Casauranc, quedando integrada por los oficiales mayores de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del Departamento del Distrito Federal y de la Contraloría de la Federación. (Rafael Mancera, Hermenegildo Díaz y Julio Novoa respectivamente), quienes en marzo del mismo año, después de diversos cambios de impresiones, presentaron un informe llamado Proyecto General de Organización del Departamento del Distrito Federal.

El órgano de gobierno creado para el Distrito Federal por la Ley Orgánica respectiva, al recibir el nombre de Departamento del Distrito Federal, atribuyó a éste las facultades que anteriormente se encomendaban al Gobernador y a los Municipios. La titularidad de dicha Institución se confirió al Jefe del Departamento del Distrito Federal, funcionario nombrado y removido libremente por el Ejecutivo de la Nación, a cuya autoridad

se asignaron los servicios públicos que la Ley determinó como atribuciones.

El 31 de diciembre de 1941, se expidió la segunda Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, la cual integró las disposiciones básicas que rigieron al gobierno capitalino hasta el año de 1970, definiendo claramente la división de poderes en el Distrito Federal, señalándoles a cada uno de ellos su esfera de influencia y la autonomía de que debían gozar. Asimismo se creó un organismo denominado Auditoría, cuya función específica era la de revisar y supervisar los contratos de obras públicas y los movimientos hacendarios del Gobierno del Distrito, considerando la actividad técnica, económica, jurídica y social del Gobierno del Distrito, se crearon doce Direcciones, a las que se les asignaron funciones específicas tendientes a resolver las interferencias que entorpecían y demoraban las labores de la administración del Distrito Federal.

Como auxiliar en la Administración de justicia y para el correcto ejercicio de la acción penal, se dispuso que la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales, colaboraran con el Gobierno del Distrito Federal. Igualmente, se estableció que la administración de justicia quedara a cargo del Tribunal Superior de Justicia del Distrito y Territorios Federales.

Posteriormente se pensó en que las denominaciones del "Departamento del Distrito Federal" y "Jefe del Departamento del Distrito Federal", no correspondían constitucionalmente a la organización de una República Federal y representativa, por lo que, el 3 de agosto de 1945, se promulgó un Decreto Presidencial por medio del cual se modificaron dichas denominaciones por las de "Gobierno del Distrito Federal" y "Gobernador del Distrito Federal", para así ajustar la situación legal del Gobierno del Distrito Federal a lo establecido por el texto constitucional.

El 29 de diciembre de 1970 se publicó una nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal que abrogaba a la ley de 1941. Para el ejercicio de las atribuciones que le confirió esta nueva Ley, el Jefe del Departamento se auxilió de tres Secretarías Generales, un Oficial Mayor, un Consejo Consultivo, Juntas de Vecinos, Delegados, Subdelegados y Directores Generales.

En la Ley Orgánica de 1970 se modificó la estructura orgánica básica del Departamento del Distrito Federal, con lo cual la desconcentración administrativa recibió un impulso definitivo y la participación ciudadana adquirió un mayor grado de concurrencia en la administración local.

Por decreto del 17 de marzo de 1971 se creó el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, con base en lo dispuesto por el Artículo 104 fracción I, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dotado de plena autonomía para dictar los fallos en las controversias de carácter administrativo que se susciten entre las autoridades del Departamento del Distrito federal y los particulares, con excepción de los asuntos de la competencia del Tribunal Fiscal de la Federación.

Con fundamento en las bases cuarta y quinta, fracción VI del Artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la función judicial en el Distrito Federal corresponde a los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito y Territorios Federales, de acuerdo con la Ley Orgánica del 18 de marzo de 1971; el Ministerio Público está a cargo de un Procurador General, de conformidad con la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales del 31 de diciembre de 1971, el cual mantiene relaciones administrativas y presupuestales con el Departamento del Distrito Federal.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, dotada de plena autonomía, conoce y resuelve los conflictos laborales en el Distrito Federal que no son competencia de

la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con base en lo preceptuado por el Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo.

El 31 de diciembre de 1971 y el 30 de diciembre de 1972 se publicaron los Decretos que reformaron y adicionaron respectivamente la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, como una medida de promoción de la desconcentración administrativa y de la reorganización interna.

Estas reformas modificaron la estructura orgánica del Departamento, en la cual los dos niveles jerárquicos básicos estuvieron representados por el Jefe del Departamento como máxima autoridad y los delegados como segunda autoridad administrativa en sus respectivas jurisdicciones. asimismo, señalaron a las Secretarías Generales y a la Oficialía Mayor como órganos de colaboración directa del Jefe del Departamento, con atribuciones específicas y áreas de competencia homogéneas.

Se modificó la estructura de las dependencias centrales fusionando, desapareciendo y creando nuevas unidades, además de que se le confieren atribuciones que definieron su área de competencia.



La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal del 29 de diciembre de 1976, ratificó las atribuciones del Departamento del Distrito Federal, y el Acuerdo de sectorización de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal del 17 de abril de 1977 lo facultó para coordinar a los organismos descentralizados adscritos al Sector.

El 29 de diciembre de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, documento en el que se establecieron las funciones del Departamento del Distrito Federal en materia de gobierno, jurídica y administrativa, de hacienda, de obras y servicios y finalmente, social y económica. Se reagruparon las Unidades Administrativas del Departamento para quedar divididas entre las diferentes Secretarías Generales, Oficialía Mayor y la propia Jefatura; se fijaron los órganos desconcentrados del Departamento y se estableció el procedimiento para la presentación de los servicios públicos. De igual forma, se hizo mención de los bienes muebles e inmuebles que integraron el patrimonio del Departamento del Distrito Federal y la participación de la ciudadanía, por medio de los Organos de Colaboración Vecinal y Ciudadana, y se introdujeron la participación política de los ciudadanos del Distrito Federal mediante el referéndum y la iniciativa popular.

El 16 de diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por medio del cual se reformó o adicionó la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, sufriendo modificaciones en su estructura orgánica y funcional; en dichas reformas se describieron las atribuciones que en materia jurídica, administrativa, de gobierno, de Hacienda, de obras y servicios, social y económica debió realizar el Departamento del Distrito federal, determinando asimismo, las unidades administrativas auxiliares para el despacho de estos asuntos, siendo éstas: las Secretarías Generales de Gobierno, Planeación y Evaluación, Obras, Desarrollo y Ecología, Desarrollo Social, Protección y Vialidad, La Oficialía Mayor, la Tesorería, la Contraloría General y las Delegaciones. Por otra parte, se estableció que el Jefe del Departamento del Distrito Federal contó con dos Secretarías Generales adjuntas para atender nuevas actividades administrativas o para realizar con carácter temporal, las tareas específicas que les delegó la Jefatura; además, contó con las Coordinaciones Generales, las Direcciones Generales, y demás unidades administrativas centrales y órganos desconcentrados en su Reglamento Interior.

#### **5.Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.**

Para reglamentar la Ley Orgánica, el 6 de febrero de 1979 se publicó en el Diario Oficial de la Federación,

el primer Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, en el que se señalaron el ámbito de competencia del Departamento, las atribuciones no delegables del Titular del mismo, las atribuciones de las Secretarías Generales, de la Oficialía Mayor, de la Contraloría General, de la Tesorería y las que ejercieron en el ámbito de su competencia las Direcciones Generales.

Se abrieron capítulos especiales para la suplencia de los funcionarios del Departamento, y de sus órganos desconcentrados, las Delegaciones, las comisiones de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, de Vialidad y Transporte Urbano; la Coordinadora para el Desarrollo Agropecuario del Distrito Federal, y la interna de Administración y Programación, así como de los Almacenes para los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

El 17 de enero de 1984 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, en el que se especificó el ámbito de competencia y de organización del Departamento, las atribuciones del Titular, de las Secretarías Generales, de la Oficialía Mayor, de la Tesorería, de la Contraloría General, de las Coordinaciones Generales, de las Direcciones Generales, de las Subtesorerías, de las Subcontralorías y las

Subcoordinaciones, así como las de los órganos desconcentrados como son: las Delegaciones, los Almacenes para los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal, la Comisión de Vialidad y Transporte Urbano, el Servicio Público de Boletaje Electrónico, la Comisión Coordinadora para el Desarrollo Agropecuario del Distrito Federal, el Servicio Público de Localización Telefónica, la Comisión de Ecología y la Planta de Asfalto.

Asimismo, dentro del Reglamento Interior se complementaron las atribuciones de los Organos de Colaboración Vecinal y Ciudadana, de la Comisión Interna de Administración y Programación, así como la de la suplencia de los Funcionarios del Departamento del Distrito Federal.

Posteriormente y como consecuencia de las modificaciones a la Administración Pública Federal en su estructura organizacional, el Departamento del Distrito Federal adecuó su estructura conforme a sus necesidades vigentes; de tal manera que el 26 de agosto de 1985 aparece publicado en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento del Departamento del Distrito Federal, en el cual se especificó el ámbito de competencia y de organización del mismo, las atribuciones del Titular, de las Secretarías Generales, de la Oficialía Mayor, de la Tesorería, de la Contraloría General, de las tres Coordinaciones Generales, de las Direcciones Generales,

Subtesorerías, Subcoordinaciones y Organos Desconcentrados, los cuales fueron: Comisión Coordinadora para el Desarrollo Rural, Delegaciones, Servicio Público de Localización Telefónica "LOCATEL", Comisión de Vialidad y Transporte Urbano y Almacenes para los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal. se incluyeron también las atribuciones de los Organos de Colaboración Vecinal y Ciudadana, así como las de la Suplencia de Funcionarios del Departamento del Distrito Federal.

Posteriormente, el 4 de enero de 1988, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo de Austeridad, emitido por el Ejecutivo Federal, para hacer frente a la crisis económica ocasionada por los procesos inflacionarios en los que se encontraba el país. Con el fin de instrumentar dicho acuerdo, la Secretaría de Programación y Presupuesto formuló las medidas correspondientes, solicitando a las dependencias y entidades de la administración pública federal, aplicar un esfuerzo de racionalización de sus estructuras orgánicas adicional a la de 1986, en el orden de un cinco por ciento, lo que significó en términos generales para el Departamento del Distrito Federal la eliminación de 177 unidades.

El 12 de diciembre de 1988 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo de creación de la Secretaría General Adjunta de Coordinación Metropolitana

que tiene a su cargo el establecimiento de la relación con los gobiernos de los estados, contando esta Secretaría General con dos direcciones generales de nueva creación: la de Concertación con las Entidades Federativas y la de Turismo, cuyas acciones se encuadran dentro de un marco de respeto absoluto a la soberanía de los estados colindantes y a su autonomía de decisión.

Dentro de ese mismo acuerdo se contempló el cambio de adscripción de tres direcciones generales la de Reordenación Urbana y Protección Ecológica. La de Reclusorios y Centros de Readaptación Social y la de Programación y Presupuesto. La primera dependía de la Jefatura del Departamento, la segunda de la Secretaría General de Gobierno y la última de la Oficialía Mayor, quedando adscritas a la Secretaría General de Desarrollo Social, a la Secretaría General de Protección y Vialidad, y a la Tesorería respectivamente, situación que no afectó el número y denominación de la estructura autorizada.

El 25 de enero de 1989 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo de creación de la Procuraduría Social del Departamento del Distrito Federal, la cual tiene como propósito coadyuvar a que los actos de la autoridad y la prestación de los servicios públicos a cargo del Departamento del Distrito Federal y de las entidades paraestatales sectoriales al mismo, se realicen

apegados a los principios de legalidad, eficiencia, honestidad y oportunidad. Además de satisfacer la demanda de la población del Distrito Federal, en el sentido de que reciba una mejor y más expedita y adecuada atención por parte de los servidores públicos del Departamento del Distrito Federal, con motivo de la gestión que realice como usuario o beneficiario del mismo.

Para el desarrollo de las funciones encomendadas, la Procuraduría Social del Departamento del Distrito Federal cuenta con la Subprocuraduría "A" y la Subprocuraduría "B" de las que dependen la Dirección general de Quejas y la Dirección General de Recomendaciones respectivamente, mismas que también son de nueva creación.

El 2 de marzo de 1989 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo por el que se adscribe la Dirección General de Autotransporte Urbano a la Secretaría General de Protección y Vialidad, misma que anteriormente dependía de la Coordinación General de Transporte. Esta adscripción no implicó modificación al número y denominación de la estructura autorizada.

A fines del mes de marzo de 1989 se determina la creación de la Secretaría General de Planeación y Evaluación, que tiene como objetivo fundamental realizar con mayor facilidad las soluciones de las finanzas

metropolitanas, mediante la integración de las funciones de ingreso y gasto en un sólo centro de decisiones, para lo cual se adscriben la Tesorería del Departamento del Distrito Federal con seis subtesorerías y la Dirección General de Programación y Presupuesto. Unidades Administrativas ya existentes en la estructura autorizada por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

El 20 de julio de 1989 mediante oficio No.25.3.-2291/89 la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Programación y Presupuesto, comunicó al Departamento del Distrito Federal la autorización y registro de las áreas de nueva creación, así como los cambios de adscripción antes mencionados, lo cual implicó el incremento de la estructura básica del Departamento en nueve unidades administrativas adicionales a las que tenía en octubre de 1988.

A partir de 1990, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó modificar la estructura básica del Departamento del Distrito Federal, al efectuarse los siguientes movimientos: cambios de nomenclatura en áreas de la Procuraduría Social del Departamento del Distrito Federal El 7 de noviembre de ese año; de igual forma el 18 de febrero del citado año se cambió de nombre a la Dirección General de Servicios Médicos por Servicios de Salud; se incorporó en noviembre de 1990 la Coordinación



General de Reordenación Urbana y Protección Ecológica con tres Direcciones Generales: Reordenamiento Urbano, Administración Urbana y la de Ecología. Al ámbito directo de la Secretaría General de Obras se le incorporó en ese mes y año, tres Coordinaciones Sectoriales con nivel de Dirección General; y en agosto de 1991 en la Secretaría General de Planeación y Evaluación se realizaron movimientos de readscripción y cambios de nomenclatura en la Subtesorería de Administración Financiera por Dirección General de Administración Financiera y la Subtesorería de Administración Tributaria Central por Subtesorería de Normatividad de Operación Tributaria.

Finalmente, en el Diario Oficial de la Federación del 15 de septiembre de 1995, fue publicado el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, en el cual queda establecido el ámbito de competencia y organización de la Administración Pública del Distrito Federal, por lo que se abroga el Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal de fecha 23 de agosto de 1985, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 26 del mismo mes y año.

### Capítulo Tercero

#### Marco Jurídico de los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal

##### 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de 1917 inicialmente no previó la regulación de la relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, sin embargo, al surgir como un régimen especial de excepción el marco jurídico constitucional que regula las relaciones laborales entre los trabajadores de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, dio como resultado la adición mas importante que ha tenido el artículo 123 constitucional, en el año de 1960, quedó integrado por dos apartados el "A" compuesto por el texto de las fracciones que ya existían previamente a la reforma y el "B" integrado por 14 fracciones que fueron objeto de la adición, en las cuales se consagran los derechos constitucionales de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo: "B: Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores...".

En dichas fracciones quedan regulados los derechos laborales respecto a: La jornada laboral, los días de descanso, vacaciones, los salarios, los derechos de escalafón, derechos a la reinstalación en caso de

separación injustificada, derecho a la asociación, derecho a la huelga, derecho a la seguridad social, así como, la creación del órgano jurisdiccional denominado Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje competente para conocer de los conflictos individuales, colectivos e intersindicales que se llegaren a suscitar entre los trabajadores y las dependencias.

## **2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado "A" constitucional del 18 de agosto de 1931 en su artículo 2° establecía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

Posteriormente el 12 de abril de 1934, se expidió un acuerdo presidencial que establecía comisiones del servicio civil por un tiempo determinado. Al crearse estas comisiones de servicio civil, se vislumbró toda una etapa de imprecisión misma que concluyó al ser expedido el primer Estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión el 5 de noviembre de 1938, en el cual se define en forma clara el régimen al que se sujetan los empleados públicos. La evolución de las normas que iban a regular la relación del servicio entre el Estado y sus servidores continuó hasta la expedición del Estatuto de los

Trabajadores al Servicio del Estado de 1941, formando el primer cuerpo normativo unificado y sistematizado que rigió la materia.

Subsecuentemente, con la reforma y la adición del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en decreto del 21 de octubre de 1960 publicado el 5 de diciembre del mismo año, se dan las bases sobre las cuales se regula el servicio "entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores" culminando así el proceso evolutivo de regular el derecho laboral de los trabajadores al servicio del Estado, reafirmandose este proceso con la creación de la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

Los 165 artículos que comprende la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en sus 10 títulos se señalan los derechos y obligaciones de los titulares y de los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones que establece el artículo primero de dicha ley, así como la observancia general de dicha ley. En dicho ordenamiento, además de lo anteriormente expuesto, se habla de la organización colectiva de los trabajadores y de las

Condiciones Generales de Trabajo que deberán expedir los titulares de las dependencias gubernamentales.

### **3. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.**

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal vigente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1994, consta de 3 títulos, mismos que contienen 67 artículos, contando con 12 artículos transitorios.

En esta Ley se establecen: La organización de la Administración Pública del Distrito Federal; la asignación de las facultades para el despacho de los asuntos del orden administrativo a cargo del Jefe del Departamento del Distrito Federal; a los órganos centrales, desconcentrados y paraestatales, conforme a las bases establecidas en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

Se señala el territorio del Distrito Federal, fijando su límite con los Estados de Morelos y México, conforme a los decretos de 15 y 17 de diciembre de 1898 y el 27 de julio de 1994, expedidos por el H. Congreso de la Unión.

Se determina que el Jefe del Distrito Federal, será el Titular de la Administración Pública del Distrito

Federal; que será nombrado y ejercerá sus funciones de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, la presente Ley y otros ordenamientos legales y reglamentarios. El titular de la Administración Pública del Distrito Federal tendrá a su cargo, los servicios públicos que la ley establezca, para lo anterior, debemos entender por servicio Público a: "La actividad organizada que se realice conforme a las leyes vigentes en el Distrito Federal, con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo".<sup>40</sup> La prestación de estos servicios públicos está sujeta a normas relativas al patrimonio del Departamento del Distrito Federal, a los órganos de colaboración vecinal y ciudadana, contenidas en la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1978, vigentes hasta que la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, no expida los nuevos ordenamientos que regulen estas materias.

Se indica que en tanto es nombrado el primer Jefe del Distrito Federal, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, en sus artículos Tercero y Cuarto Transitorios.

40 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, Diario Oficial de la Federación No.21 del 30 de diciembre de 1994. pág.70.

#### **4. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos**

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982, abroga la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados de fecha 27 de diciembre de 1979, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

Esta Ley en comento, en su artículo 1° establece el objetivo de la misma reglamentado por el Título Cuarto Constitucional mismo que se refiere a las Responsabilidades de los Servidores Públicos, el cual clasifica como tales a: "Los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones".<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya Editores. México. 1997. pág. 112.

Los trabajadores mencionados anteriormente son sujetos de responsabilidad en el servicio público; mismos que como ya se dijo los señala el título cuarto de la Constitución el cual establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas determinarán Las obligaciones y responsabilidades en el servicio público así como las normas conducentes para sancionar a quienes teniendo el carácter de servidor público incurran en responsabilidad; incluso las que se deban resolver mediante juicio político; a las autoridades competentes y el procedimiento para declarar la procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero, así como la obligación de presentar el registro patrimonial de los servidores públicos que la propia ley señala en las nueve fracciones del artículo 80.

La aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos se hará a los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.

El artículo 3° de este ordenamiento dispone: "Las autoridades competentes para aplicar esta Ley serán: las Cámaras de Senadores y Diputados al Congreso de la Unión; la Asamblea de Representantes del Distrito Federal; la



Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo; las Dependencias del Ejecutivo Federal; el Departamento del Distrito Federal; el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal; el Tribunal Fiscal de la Federación; los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva; los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes." 42

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos prevé los actos u omisiones que queden comprendidos en más de uno de los casos sujetos a sanción y previstos en el artículo 109 constitucional, y establece que los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma e independiente según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda; las autoridades competentes para la aplicación de la ley, deberán turnar las denuncias a quien deba conocer de ellas.

Los procedimientos en materia de juicio político y declaración de procedencia, se desarrollarán ante el Congreso de la Unión. Los sujetos de juicio político son aquéllos servidores públicos que se mencionan en los términos del primer párrafo del artículo 110 de la Constitución General de la República.

42 Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación (Número 44 Primera Sección) 31 de diciembre de 1982.

En la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se determina en que casos será procedente el juicio político a los servidores públicos que señala el artículo 110 constitucional que realicen actos que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho, actos que se establecen en las ocho fracciones del artículo 7° de esta Ley. En la misma se establece el Procedimiento y las sanciones que se llevarán a cabo en el juicio político.

De igual forma en este ordenamiento legal se establecen los supuestos en los que los servidores públicos pueden incurrir en responsabilidad administrativa y son aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales mismos a los que se refiere el artículo 2° de esta Ley.

Posteriormente el artículo 47 de la Ley en comento, en sus 24 fracciones determina las obligaciones que tiene todo servidor público para el buen desempeño de su empleo, cargo o comisión y en caso de incumplimiento se procederá a la aplicación de las sanciones correspondientes.

Las sanciones administrativas y su procedimiento de aplicación, las contempla el capítulo II que comprende treinta y dos artículos de la Ley.

El Título Cuarto del Capítulo Único de esta Ley se refiere al registro patrimonial de los servidores públicos a quienes se les aplicará la misma, y de la obligación de estos para presentar declaraciones de situación patrimonial ante la autoridad competente, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como de las sanciones a que se harán acreedores cuando faltaren a la verdad con relación a lo que les es obligatorio manifestar, y de los plazos en que deberá presentarse dicha declaración de situación patrimonial.

**5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**

Así como en la fracción XXIX del Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución se consagran los derechos de los trabajadores que comprende dicho Apartado en materia de seguridad social en la Ley del Seguro Social; de igual forma a los trabajadores del Apartado "B" del citado artículo constitucional, sus derechos en la misma materia se encuentran establecidos en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, comúnmente denominada **Ley del ISSSTE**.

Esta Ley consta de 196 artículos, mismos que comprenden 6 capítulos en los cuales se dispone: que la

misma es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República.

La aplicación de esta Ley se hará a: Los trabajadores al servicio civil de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;

A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;

A las dependencias y entidades de la Administración Pública en los estados y municipios, y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales;

A los Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley; y

A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta Ley.

La Ley tiene por objeto otorgar a los servidores públicos, pensionistas y de más derechohabientes sujetos a su régimen, los seguros, prestaciones y servicios, así como ejercer las funciones que determine la Ley del propio Instituto y sus reglamentos.

La seguridad social de los trabajadores comprende: a) El régimen obligatorio; y b) El régimen voluntario.

En el régimen obligatorio se establecen los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

Medicina preventiva; seguro de enfermedades y maternidad; servicios de rehabilitación física y mental; seguro de riesgos de trabajo; seguro de jubilación; seguro de retiro por edad y tiempo de servicios; seguro de invalidez; seguro por causa de muerte; seguro de cesantía en edad avanzada; indemnización global; servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas; arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto; préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos

por estos conceptos; préstamos a mediano plazo; préstamos a corto plazo; servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes; promociones culturales de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; y servicios funerarios.

Las normas y lineamientos para la aplicación de este régimen se encuentran determinados en el título segundo capítulo primero de la Ley.

En el régimen voluntario se establecen los seguros de: enfermedades, maternidad y medicina preventiva.

Este tipo de régimen se aplicará a los trabajadores que soliciten la continuación voluntaria y que dejen de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, y que haya cotizado para el Instituto cuando menos durante cinco años.

Podrá solicitar la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro de enfermedades y maternidad y medicina preventiva, debiendo cubrir integralmente las cuotas y aportaciones que correspondan conforme lo dispuesto por esta Ley, mismas que se ajustarán en forma anual, de acuerdo a los cambios que sufra el sueldo básico en la categoría que tenía el interesado en el puesto que hubiere ocupado en su último empleo.

Para la aplicación de este régimen se encuentran establecidos sus normas y lineamientos en el título tercero, capítulo Primero de la Ley.

El título cuarto capítulos I y II de la Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado dispone las funciones y organización del Instituto, específicamente el artículo 149 habla de la personalidad jurídica del Instituto, el artículo 150 en sus once fracciones señala las funciones del mismo. En el artículo 151 se indican los órganos de gobierno del propio Instituto mismos que serán: la Junta Directiva; el Director General; la comisión Ejecutiva del Fondo la Vivienda, y la Comisión de Vigilancia, posteriormente los artículos 152 al 173, señalan la integración de la Junta Directiva; de sus miembros; de los suplentes; de los requisitos para ser miembro de la Junta; de las atribuciones de ésta; de las obligaciones y facultades del Director General del Instituto; de las atribuciones y funciones de la Comisión Ejecutiva; y de la integración de la Comisión de Vigilancia y de sus atribuciones.

#### **6.Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal**

El Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal vigente, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de

1995, expedido por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Derogándose todas aquellas disposiciones que se opongan a dicho ordenamiento, y se abroga el Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, de 23 de agosto de 1985, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 26 del mismo mes y año.

En el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, se dispone: el ámbito de competencia y organización de la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, que tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones que expresamente le encomiendan el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, su Ley Orgánica y otras disposiciones jurídicas aplicables.

En este Reglamento se determina que para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que son de su competencia, la Administración Pública del Distrito Federal, contará con las dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados que en el se establece.

El Reglamento Interior consta de 84 artículos, así como de ocho artículos transitorios, en los primeros se especifican las facultades del Jefe del Distrito Federal, de las dependencias, de las Unidades Administrativas y de los órganos desconcentrados; en los segundos se especifican



diversas disposiciones entre las cuales se considera importante mencionar lo que establece el artículo séptimo transitorio del propio Reglamento Interior respecto a las atribuciones del Jefe del Departamento del Distrito Federal y que estipula: "En tanto es nombrado el primer Jefe del Distrito Federal, de conformidad con lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, el Jefe del Departamento del Distrito Federal tendrá a su cargo además de las previstas en la legislación vigente, las atribuciones no delegables que se determinan en las fracciones primera y segunda del mismo artículo transitorio".<sup>43</sup>

La representación del Distrito Federal, así como el trámite y resolución de los asuntos de su competencia corresponden al Jefe del Distrito Federal, además de las que le confiere el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y otros ordenamientos.

La Jefatura del Distrito Federal cuenta con diversas dependencias, dentro de las cuales se localiza a la Oficialía Mayor dependiente del Jefe de Gobierno del

<sup>43</sup> Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación. (Numero 11 Primera Sección) 15 de septiembre 1995. pág. 53

Distrito Federal. Este órgano administrativo tiene señaladas sus facultades en el capítulo II específicamente en las fracciones V, VI, VII, VIII, IX y X del artículo 7 del propio Reglamento Interior; en estas fracciones se determinan los lineamientos que el propio Jefe del Distrito Federal dispone en relación a establecer y difundir las políticas para regular la administración de recursos humanos y materiales; así como dirigir, resolver, administrar, promover, coordinar, normar y conducir las relaciones laborales entre los trabajadores y el Departamento del Distrito Federal.

De igual forma, además de las facultades que se le atribuyen a la Oficialía Mayor se encuentran las que correspondan a las unidades administrativas bajo su adscripción.

El capítulo sexto del Reglamento determina las atribuciones de las Unidades Administrativas, encontrándose en el artículo 66 del propio ordenamiento, las que le corresponde a la Dirección General de Administración de Desarrollo de Personal, unidad administrativa adscrita a la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, encargada de estudiar, coordinar, evaluar, aplicar, proponer, revisar, dirigir, controlar, desarrollar, definir, participar y dictaminar todo lo correspondiente a

las relaciones laborales de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

#### **7. Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal.**

Las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal vigentes fueron publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 6 de mayo de 1995, dejando sin efecto las Condiciones publicadas el 2 de diciembre de 1991 en la Gaceta Oficial del Departamento.

Las Condiciones Generales de Trabajo tienen su fundamento legal en el capítulo II título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal se establecen las normas y disposiciones a que debe sujetarse el desarrollo del trabajo y serán obligatorias para el titular del Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores.

En las Condiciones Generales de Trabajo se establece:

Las disposiciones generales; la relación jurídica de trabajo entre el Jefe del Departamento del Distrito Federal y sus trabajadores de base; la representación del

titular del Departamento será a cargo del Oficial Mayor; de los nombramientos; de la suspensión de los efectos del nombramiento; de la terminación de los efectos del nombramiento; de los salarios; de la jornada de Trabajo, de los horarios y del control de asistencia; de la intensidad y calidad del trabajo; de las obligaciones y facultades del Titular; de los trabajadores, sus derechos, obligaciones y prohibiciones; de las licencias, descansos y vacaciones; de la seguridad e higiene en el trabajo; de los riesgos de trabajo; de los estímulos y recompensas; de las sanciones; de las prestaciones económicas y sociales, así como de la capacitación y desarrollo integral de los trabajadores.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto a que deberá tomarse en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente, a solicitud de éste se revisarán las Condiciones Generales de Trabajo cada tres años; en relación a lo anteriormente expuesto, el artículo tercero transitorio de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, estipula que: "Las presentes Condiciones podrán ser revisadas a solicitud del Sindicato cada tres años."<sup>44</sup>

Igualmente los artículos primero y segundo

<sup>44</sup> Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal. Ob. cit. pág. 23.

transitorio de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal vigentes, disponen que éstas entrarán en vigor al día siguiente de que sean depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y deberán ser publicadas en la Gaceta Oficial del Departamento. De tal forma que las presentes Condiciones Generales de Trabajo fueron publicadas el 6 de marzo de 1995, por lo que su revisión deberá realizarse a fines del presente año, y deberán ser depositadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aproximadamente en el mes de marzo de 1998.

#### **8. Estatuto del Gobierno del Distrito Federal.**

El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1994, tiene por objetivo de acuerdo con las disposiciones generales contenidas en su título primero, establecer las normas de organización y funcionamiento del gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 Apartado "C" Base Tercera de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el Estatuto se determina que la Ciudad de México es el Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos, que es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio

propio, con plena capacidad para adquirir y poseer toda clase de bienes que le sean necesarios para la prestación de los servicios públicos a su cargo, y en general para el desarrollo de sus propias actividades y funciones.

Los órganos locales del gobierno del Distrito Federal son: La Asamblea de Representantes, El Jefe del Distrito Federal y El Tribunal Superior de Justicia.

De igual forma en este ordenamiento jurídico, se determinan los derechos y obligaciones de carácter público de los habitantes y de los ciudadanos del Distrito Federal; las bases para la organización de la Administración Pública del Distrito Federal y la distribución de atribuciones entre sus órganos centrales y desconcentrados, así como la creación de entidades paraestatales; y las bases para la integración por medio de la elección directa en cada demarcación territorial, de un consejo de ciudadanos para su intervención en la gestión, supervisión, evaluación y, en su caso, consulta o aprobación, de aquellos programas de la administración pública del Distrito Federal para que las demarcaciones determinen las leyes correspondientes.

El Título Tercero del Estatuto indica las atribuciones de los Poderes de la Unión para el Gobierno del Distrito Federal, determinando que: "corresponde al Congreso de la Unión: Legislar en todas aquellas materias

relacionadas con el Distrito Federal, que la Constitución no establece en forma expresa para la Asamblea de Representantes del Distrito Federal; Aprobar anualmente los montos de endeudamiento que deberán incluirse en la Ley de Ingresos del Distrito Federal, que en su caso requieran el Gobierno del Distrito Federal y las entidades de su sector público..., y las demás atribuciones que en lo relativo al Distrito Federal le señalan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este Estatuto y las leyes que expida el propio Congreso".<sup>45</sup>

El Título Cuarto Capítulo primero del Estatuto se refiere a las bases de la Organización y facultades de los órganos locales de Gobierno del Distrito Federal, particularmente a la función legislativa del Distrito Federal que corresponde a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal en las materias que expresamente le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este ordenamiento se indica que la iniciativa y formación de leyes o decretos ante la Asamblea de Representantes del Distrito Federal compete a : Los Representantes de la Asamblea del Distrito Federal; al

45. Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación (Número 20 Primera Sección) 26 de julio de 1994. pág.78.

Presidente de los Estados Unidos Mexicanos; y al Jefe del Distrito Federal. También señala que habrá una Comisión de Gobierno integrada de manera plural, y sus atribuciones le serán conferidas en la ley orgánica de la propia Asamblea.

Así mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 122 de nuestra Constitución respecto al Jefe de Gobierno del Distrito Federal en donde se determina que el Gobierno de la entidad recaerá en una sola persona, elegida por votación universal, libre, directa y secreta quien tendrá a su cargo el Ejecutivo y la Administración Pública en dicho lugar, mismo que ejercerá su encargo que durará seis años a partir del día 5 de diciembre del año de la elección, la que se llevará a cabo de acuerdo a lo que establezca la legislación electoral; de igual forma en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal se establecen: la duración en el encargo del Jefe del Distrito Federal que podrá ser hasta seis años a partir de la fecha en que rinda protesta ante la Asamblea de Representantes o en su caso ante el Senado de la República, y hasta el dos de diciembre del año en que concluya el periodo constitucional del Presidente de la República; así como los requisitos para ser Jefe de Gobierno del Distrito Federal; sus facultades y obligaciones.

Es importante señalar que respecto a la duración del mandato del Jefe de Gobierno del Distrito Federal,



existe una reforma al artículo 122 constitucional en el artículo séptimo transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1996, mismo que señala: "El Jefe de Gobierno del Distrito Federal se elegirá en el año de 1997 y ejercerá su mandato, por esta única vez, hasta el día 4 de diciembre del año 2000".<sup>46</sup>

En el Estatuto se dispone la organización de la Administración Pública del Distrito Federal, misma que se sujetará a los principios de coordinación, oportunidad, eficiencia, el profesionalismo, la especialización, simplificación, la transparencia y rapidez para el cumplimiento de sus funciones. Esta Administración Pública será central, desconcentrada y paraestatal, conforme a la Ley Orgánica que expida la Asamblea de Representantes del Distrito Federal; esta Ley Orgánica distribuirá los asuntos del orden administrativo del Distrito Federal.

La Administración Pública centralizada la integran: la Jefatura del Distrito Federal, las Secretarías, la Oficialía Mayor, la Contraloría General, las Delegaciones y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como las demás dependencias que determine la ley.

46 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ob.cit. pág. 179.

La Administración Pública desconcentrada la comprenden: los órganos administrativos desconcentrados que establece el artículo 91 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, estos órganos administrativos desconcentrados estarán jerárquicamente subordinados al propio Jefe del Distrito Federal, o a la dependencia que éste determine.

La administración pública paraestatal se integra por: Los organismos Descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos.

Entre las diversas obligaciones que se le atribuyen en el Estatuto a la Administración Pública del Distrito Federal, se encuentran las de prestar los servicios públicos que la ley establezca; implementar programas de difusión pública acerca de la realización de obras y prestación de servicios públicos e instancias para presentar quejas y denuncias relacionadas con los mismos servicios que presta y con los servidores públicos responsables, a efecto de que los habitantes se encuentren debidamente informados de las acciones y funciones del gobierno de la ciudad. La prestación de servicios públicos podrá concesionarse, en caso de que así lo requiera el interés general y la naturaleza del servicio lo permita a quienes reúnan los requisitos que establezcan las leyes.

Los organismos descentralizados serán las entidades con personalidad jurídica y patrimonio propio, creadas por decreto del Jefe del Distrito Federal o por ley de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, a iniciativa que presenten el Presidente de la República o el propio Jefe, cualquiera que sea la estructura legal que adopten. La fusión, extinción o liquidación de organismos descentralizados se realizará conforme al procedimiento seguido para su creación. Las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos serán aquellos que se constituyan en los términos y con los requisitos que señale la ley orgánica que regule la administración pública del Distrito Federal.

En los artículos 104, 105, 108 y 109 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal se establece: "para la rápida y eficiente atención de las necesidades y demandas sociales; una más equitativa y eficaz prestación de los servicios públicos, sustentada en la rápida toma de decisiones; el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales; y una adecuada distribución del gasto público, la administración pública del Distrito Federal, contará con órganos administrativos desconcentrados en cada demarcación territorial, con autonomía funcional en acciones de gobierno, a los que genéricamente se les denominará Delegación del Distrito Federal, a cargo de cada Delegación habrá un Delegado. El número de Delegaciones y

sus límites respectivos, se establecerán en la ley orgánica de la administración pública del Distrito Federal. Para efectos de establecer, modificar o reordenar la división territorial del Distrito Federal, se constituirá un comité de trabajo, integrado por servidores públicos de la administración pública del Distrito Federal y por una comisión de Representantes a la Asamblea del Distrito Federal, electos por su Pleno, en el número que determine la ley.<sup>47</sup>

En el Estatuto se establecen también los requisitos para ser Delegado, así como los lineamientos para su nombramiento o remoción, y se determina que las delegaciones del Distrito Federal tendrán facultades en sus respectivas jurisdicciones, en las materias de gobierno, administración, asuntos jurídicos, obras y servicios, actividades sociales, económicas, deportivas y demás que señale la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, así como aquéllas que mediante acuerdo del Jefe del Distrito Federal se deleguen, estableciéndose las atribuciones en el propio Estatuto.

Posteriormente, en el artículo segundo transitorio del Estatuto, se determina que el titular del Poder Ejecutivo Federal dispondrá el mecanismo necesario

47 Estatuto de Gobierno del Distrito Federal Ob.cit. pág.88

para que los bienes y recursos de la Administración Federal a cargo del Departamento del Distrito Federal sean incorporados al patrimonio del Distrito Federal, una vez que haya sido nombrado el Jefe del Distrito Federal para el periodo que inicia el 2 de diciembre de 1997.

Finalmente, en la reforma a dicho Estatuto publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 1996, en el artículo tercero se establece que "el 6 de julio de 1997, se elegirán para el Distrito Federal exclusivamente el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, los Diputados a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal..."<sup>48</sup>

48 Diario Oficial de la Federación Número 15 publicado el 22 noviembre de 1996. pág. 12.

#### Capítulo Cuarto.

### Los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

#### 1. Estructura Orgánica y funciones del Departamento del Distrito Federal.

El Departamento del Distrito Federal es una dependencia esencial dentro de la Administración Pública Federal, ya que su titular es aquél servidor público que va a regir el Gobierno del Distrito Federal por ello consideramos de importancia la estructura orgánica y funciones del Departamento del Distrito Federal misma que tiene su fundamento legal en el Apartado "C" Base Tercera del artículo 122 Constitucional en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y en el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Fundamentalmente en la Base Tercera del artículo 122 constitucional, se establece la organización de la Administración Pública local en el Distrito Federal; determinando los lineamientos generales para distribuir las atribuciones entre los órganos centrales, desconcentrados y descentralizados, estableciendo también los órganos político-administrativos en cada una de las demarcaciones territoriales en que se divida el Distrito Federal.

De igual forma, ahí se fijan los criterios para efectuar la división territorial del Distrito Federal, la competencia de los órganos político-administrativos, la forma de integrarlos, su funcionamiento y las relaciones de dichos órganos con el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

En el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, se determina que "la presente ley tiene por objeto establecer la organización de la Administración Pública del Distrito Federal, y asignar las facultades para el despacho de los asuntos del orden administrativo a cargo del Jefe del Distrito Federal, a los órganos centrales, desconcentrados y paraestatales, conforme a las bases establecidas en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal".<sup>49</sup>

Igualmente, esta ley en su artículo 2° determina que la Administración Pública del Distrito Federal será central, desconcentrada y paraestatal. Al respecto, en el capítulo anterior hicimos referencia a cada forma de administración pública del Distrito Federal. (vid supra capítulo III págs. 104 y 105).

49 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Ob. cit. pág.48.

En la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal se establece que el Jefe del Distrito Federal, se auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones de las siguientes dependencias:

- I. Secretaría de Gobierno;
- II. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda;
- III. Secretaría de Desarrollo Económico;
- IV. Secretaría del Medio Ambiente;
- V. Secretaría de Obras y Servicios;
- VI. Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social;
- VII. Secretaría de Finanzas;
- VIII. Secretaría de Transportes y Vialidad;
- IX. Secretaría de Seguridad Pública;
- X. Oficialía Mayor; y
- XI. Contraloría General.

En las 7 fracciones del artículo 14 de esta ley en comento, se determinan las atribuciones de las Secretarías, de la Oficialía Mayor y de la Contraloría General.

Igualmente el artículo 13 de la Ley Orgánica se refiere a la competencia de las dependencias antes referidas; posteriormente en las diecisiete fracciones del artículo 28 del mismo ordenamiento legal, se establecen las atribuciones de la Oficialía Mayor del Departamento del



Distrito Federal. Corresponde primordialmente a esta dependencia establecer la normatividad y dictaminar las modificaciones a la estructura orgánica básica de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, así como los lineamientos en materia de administración y desarrollo de personal.

En la Ley Orgánica queda definida la forma programada en que conducirán sus actividades las dependencias y entidades de la Administración Pública centralizada, desconcentrada y paraestatal con base en las políticas que para lograr el objetivo y prioridad se determine en el programa general del desarrollo de la Ciudad, el programa de desarrollo urbano del Distrito Federal y las que establezca el Jefe del Distrito Federal.

La Administración Pública del Distrito Federal contará con órganos desconcentrados denominados Delegaciones del Distrito Federal, cada demarcación territorial llamada Delegación, contará con autonomía funcional en acciones de gobierno, a cada Delegación se le dará el nombre y circunscripción que se establecen en los artículos 8° y 9° de la propia Ley Orgánica. Para lo anterior, la propia ley dispone que el Distrito Federal se divide en 16 Delegaciones designadas:

I. Alvaro Obregón

II. Azcapotzalco

- III. Benito Juárez
- IV. Coyoacán
- V. Cuajimalpa de Morelos
- VI. Cuauhtémoc
- VII. Gustavo A. Madero
- VIII. Iztacalco
- IX. Iztapalapa
- X. La Magdalena Contreras
- XI. Miguel Hidalgo
- XII. Milpa Alta
- XIII. Tláhuac
- XIV. Tlalpan
- XV. Venustiano Carranza, y
- XVI. Xochimilco.

La titularidad de cada Delegación corresponderá a un Delegado, mismo que deberá satisfacer los requisitos previstos en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y su nombramiento o remoción los hará el Jefe del Distrito Federal en los términos señalados en dicho ordenamiento; cada Delegado para el despacho de los asuntos de su competencia se auxiliará de subdelegados, directores, subdirectores y jefes de unidad departamental que establezca el Reglamento Interior.

El artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en sus 60

fracciones, determina las atribuciones correspondientes a cada Delegación del Distrito Federal.

los artículos que comprende el Título Tercero, Capítulo I de la Ley Orgánica, se refieren a la forma de la Administración Pública Paraestatal; este tipo de Administración la conforman los organismos descentralizados consistentes en las entidades con personalidad jurídica y patrimonio propio llamados empresas de participación estatal, y los fideicomisos públicos, que son aquellos que el gobierno del Distrito Federal o alguna de sus entidades paraestatales constituyen con el propósito de auxiliar al Jefe del Distrito Federal en la realización de las funciones que legalmente le corresponden.

Con el objeto de llevar a cabo la operación de las entidades del Distrito Federal, el Jefe del Distrito Federal las agrupará por sectores, considerando el objeto de cada una de ellas y las competencias que la Ley Orgánica atribuya a las Secretarías y a la Oficialía Mayor en la Administración Pública del Distrito Federal.

Los órganos de gobierno de las entidades estarán a cargo de la administración de los organismos descentralizados, de las empresas de participación estatal mayoritaria, así como, en su caso los comités técnicos de los fideicomisos públicos, y deberán integrarse

mayoritariamente por servidores públicos del gobierno del Distrito Federal, sin que en ningún caso existan regímenes especiales de voto que afecten la capacidad de decisión de dichos servidores públicos.

Así mismo, se establece que las entidades paraestatales gozarán de autonomía de gestión para el cabal cumplimiento de su objetivo, y de los objetivos y metas señalados en sus programas.

Finalmente, en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal se establece la constitución, organización y funcionamiento de los organismos descentralizados, así como la operación y control de las entidades paraestatales.

El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal dispone que el gobierno de la Ciudad de México para su organización política y administrativa está determinado en primer lugar por su condición de Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos; de tal forma que su desarrollo integral será congruente de acuerdo con las características de las delegaciones que se establezcan en su interior para el mejor gobierno y atención de las necesidades públicas; y su condición y participación como entidad conurbada en los términos del Apartado "C" Base Quinta letra G del artículo

122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta organización política y administrativa del Distrito Federal se regirá de acuerdo a los principios estratégicos señalados en las trece fracciones del artículo 12 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

El artículo 67 en sus veintitrés fracciones del propio Estatuto se refiere a las facultades y obligaciones del Jefe del Distrito Federal.

El Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal dispone en los artículos 2° y 76 que para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen a la administración pública del Distrito Federal, contará con las dependencias, unidades administrativas y con los órganos desconcentrados que señala.

En el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, señala también el ámbito de competencia y organización de la Administración Pública del Distrito Federal, así mismo el título primero capítulo II de este mismo precepto legal establece las facultades del Jefe del Distrito Federal; y en el título segundo que comprende seis capítulos se especifican las facultades de los Secretarios, del Oficial Mayor, del Contralor General,

de las Subsecretarías, de la Tesorería y de las Unidades Administrativas.

Igualmente el título tercero capítulos I y II del Reglamento Interior determinan las dependencias que integran los órganos desconcentrados, así como las facultades o atribuciones y competencia de dichos órganos desconcentrados, mismos que los constituyen además de las Delegaciones del Distrito Federal; la Procuraduría Social; Instituto de Vivienda de la Ciudad de México; Comisión de Recursos Naturales; Comisión de Aguas del Distrito Federal; Planta de Asfalto del Distrito Federal; Servicio Público de Localización Telefónica; Junta de Asistencia Privada y el Instituto Técnico de Formación Policial.

Por último, los artículos tercero, cuarto, quinto y sexto transitorios del Reglamento Interior, disponen las medidas que se tomarán en relación con la competencia de los asuntos que les correspondan a las unidades administrativas de nueva creación, o con distinta denominación, incluso a las establecidas con anterioridad a la vigencia de este Reglamento; a los derechos laborales de los trabajadores del Distrito Federal, que serán respetados conforme a la ley y a las atribuciones en materia de Defensoría de oficio que anteriormente le correspondían a la Coordinación General Jurídica a través de la Dirección de Servicios Legales, actualmente, serán asumidas en forma

directa por la Subsecretaría de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobierno, de acuerdo con las facultades que en el presente Reglamento se le otorgan y conforme a las atribuciones que la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal ha concedido a la Secretaría de Gobierno.

## **2. Obligaciones, derechos y responsabilidades de los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal.**

El Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, son los ordenamientos legales que establecen los **derechos** laborales de los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal, estos derechos primordialmente son los siguientes:

La jornada de trabajo, los días de descanso; gozar de vacaciones; al salario: a trabajo igual, salario igual sin tomar en cuenta el sexo; sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargo al salario, únicamente en las situaciones que prevengan las leyes; la designación del personal que se hará a través de sistemas que valoren los conocimientos o aptitudes de los aspirantes, así como ingresar a escuelas de administración

pública que el Estado organice; al escalafón, para que puedan ascender, en base a los conocimientos, aptitudes y antigüedad, teniendo prioridad de condiciones quien sea la única fuente de ingreso en su familia; el no ser cesados o suspendidos en sus empleos, salvo por causa justificada o en los términos que la ley establezca; a la reinstalación en su empleo, si la separación fuere injustificada e incluso a la indemnización a que tenga derecho, previo procedimiento legal, otorgándole en caso de la reinstalación la plaza que ocupaba o en caso de no existir esta, deberá asignársele otra equivalente, o a la indemnización correspondiente; a la asociación para la defensa de sus intereses comunes; a la Huelga; a la seguridad social sustentada en los regímenes obligatorio y voluntario, mismos que proporcionarán los seguros, prestaciones y servicios que señala el artículo 2° de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ( ISSSTE); a someter los conflictos laborales ya sean de carácter individual, colectivo e intersindical ante un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y;

A desempeñar los cargos que sean considerados de confianza mismos que la ley determinará. Las personas que laboren en estos cargos disfrutarán de las medidas de



protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Corresponde a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, determinar las **obligaciones** y **responsabilidades** de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal; por tanto, en las ocho fracciones del artículo 44 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" Constitucional se disponen las obligaciones de los trabajadores:

Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos; observar *buenas costumbres* dentro del servicio; cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo; guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo; evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros; asistir puntualmente a sus labores; no hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Así mismo las tres primeras fracciones de las seis que contiene el artículo 1° de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos señalan que : " dicha ley tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto Constitucional en materia de: Los sujetos de responsabilidad en el servicio público; las obligaciones en el servicio público; las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político;...".<sup>50</sup>

El artículo 46 comprendido en el título tercero, capítulo I, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos dispone que incurrir en responsabilidad administrativa los servidores públicos a que se refiere el artículo 2° de dicha ley.

Corresponde a las 24 fracciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades determinar las obligaciones que tiene todo servidor público y en caso de incumplimiento a las mismas, se procederá a la aplicación de las sanciones administrativas que establece el capítulo II de la propia ley.

En el capítulo IX de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, se localizan

<sup>50</sup> Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Ob. cit. pág.1.

los **derechos, obligaciones y prohibiciones** de los trabajadores de esa dependencia; primordialmente en las diecisiete fracciones del artículo 80 se encuentran señalados los **derechos** de estos trabajadores; y en las quince fracciones del artículo 81, así como en los artículos 82, 83 catorce fracciones, 107, 108 y 110 de las mencionadas Condiciones Generales de Trabajo se refieren a las **obligaciones y prohibiciones** de los trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

El artículo 84 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal dispone el seguimiento administrativo laboral consistente en los requisitos que el propio artículo señala para la aplicación de la sanción que se dará al trabajador que incurra al incumplimiento de las obligaciones o a la ejecución de las prohibiciones que le señalan las propias Condiciones Generales de Trabajo, argumentando que, la inobservancia de dichos requisitos, será causa de nulidad para la aplicación de dicha sanción al trabajador involucrado.

### **3. Procedimiento laboral seguido a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal.**

El artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal señala que corresponde a la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal la atención de los asuntos relativos a la

Administración y Desarrollo de personal; los recursos materiales; los servicios generales; el patrimonio inmobiliario y en general a la Administración interna del Distrito Federal.

En las fracciones X, XI, XII y XIII del artículo antes citado se determinan las atribuciones relativas con el personal de esta dependencia, mismas que consisten en:

"...Autorizar los tabuladores para el pago de la Administración Pública del Distrito Federal, centralizada y desconcentrada, y la Normatividad y la política de sueldos y salarios del personal del Gobierno del Distrito Federal, atendiendo las disposiciones del Ejecutivo Federal; intervenir en la formulación de las condiciones generales de trabajo, difundirlas y vigilar su aplicación; expedir los nombramientos del personal del Distrito Federal, previo acuerdo de las dependencias y entidades competentes y establecer la Normatividad y las políticas de capacitación del personal del Distrito Federal, con apego al Sistema de Servicio Civil de Carrera..."<sup>51</sup>

En el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal del título segundo capítulo II artículo 7º, se determinan las facultades del titular de

51 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. ob. cit. págs. 79 y 80.

la Oficialía Mayor respecto a las relaciones laborales con el personal del Gobierno del Distrito Federal específicamente en las fracciones I, II, III, V, VI, VII, VIII, IX y X, mismas que disponen:

"Atender las necesidades administrativas de la Administración Pública centralizada del Distrito Federal; establecer y difundir las políticas para regular la administración de recursos humanos...; conducir la creación, desarrollo, operación, mantenimiento y modernización de los sistemas de administración de recursos humanos y materiales...; dirigir y resolver, con base en los lineamientos que fije el Jefe del Distrito Federal, los asuntos del personal al servicio del mismo y conducir las relaciones laborales; mantener actualizado el escalafón de los trabajadores y vigilar la adecuada difusión de los movimientos y procesos escalafonarios; administrar y proporcionar las prestaciones económicas o en servicios destinados al personal; imponer, reducir y revocar las sanciones administrativas a que se haga acreedor el personal, de conformidad con las disposiciones aplicables y sin perjuicio de las que le compete imponer a otras autoridades; determinar el cese de los trabajadores, previo acuerdo del Jefe del Distrito Federal y definir, actualizar, modificar y, en su caso, aprobar las estructuras organizacionales; los catálogos de puestos, los

tabuladores respectivos, y los procedimientos de aplicación de remuneraciones, incentivos y estímulos".<sup>52</sup>

De la Oficialía Mayor depende directamente la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal como lo señala el artículo 2° del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Posteriormente, el artículo 66 del mismo Reglamento Interior, en sus 24 fracciones dispone las atribuciones de la Dirección General de Administración y Desarrollo de personal, órgano administrativo al que le corresponde :

Estudiar, promover, coordinar, evaluar y aplicar las acciones y programas de modernización de la administración y desarrollo de personal; diseñar, planear, aplicar; proponer, dirigir y ejecutar las normas, reformas, modificaciones o adiciones a los catálogos de puestos, tabuladores, y todo lo relacionado con los mecanismos para la aplicación de remuneraciones e incentivos; controlar el funcionamiento de los subsistemas de planeación y organización de la administración de sueldos y salarios, prestaciones, estímulos y recompensas al personal.

<sup>52</sup> Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal. ob. cit. págs. 6, 7.

Para lo anterior, la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, aplica la normatividad adecuada en la cual establece las disposiciones presupuestales mediante circulares que emite y difunde a todos los órganos administrativos a fin de darlos a conocer a los encargados de efectuar los trámites correspondientes de las prestaciones económicas del personal adscrito al Gobierno del Distrito Federal.

Entre las mismas atribuciones, la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal tiene las de: exponer, operar y evaluar el sistema general de capacitación del personal; promover y difundir los programas de educación para adultos y el servicio social de pasantes; mantener los registros de los movimientos de personal; formular, y conducir las políticas de desconcentración de recursos humanos, relaciones laborales y capacitación; revisar las faltas en que incurran los trabajadores, así como dictaminar en su caso las sanciones a que se hagan acreedores; ordenar y retener las cantidades correspondientes al personal para el pago de la representación sindical autorizada; coordinar las funciones del Secretario Técnico del Grupo de Estudios sobre Relaciones Laborales y Presupuestales, Económicas y del Comité Técnico Consultivo de Unidades de Recursos Humanos.

A la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal le corresponde proponer la designación de los representantes en las comisiones mixtas de Escalafón y Seguridad e Higiene, mantener relaciones con estas comisiones y de las que se integren así como con el Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal; dictar reglas para su actuación y desarrollar y operar con el apoyo de las dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados del Distrito Federal, el modelo y estructura escalafonarios y vigilar la aplicación del sistema escalafonario.

Esta Dirección tendrá que definir las normas, operar las políticas y los procedimientos para la reclutación, selección, contratación e inducción y registro de personal; analizar y controlar el número de plazas y el nivel salarial del personal técnico operativo, adscrito a las dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados del Distrito Federal cuyas estructuras orgánicas hayan sido previamente autorizadas por la Dirección General de Modernización Administrativa, así como a las entidades paraestatales que corresponda; a su vez deberá dictaminar la procedencia de la compatibilidad de empleos; participar en la formulación de las condiciones generales de trabajo, encargarse de su difusión entre el personal y vigilar su cumplimiento; asesorar en materia de



relaciones laborales, a las entidades paraestatales del Distrito Federal.

Finalmente corresponde a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, administrar los centros de desarrollo infantil al servicio de los hijos de las madres trabajadoras, en los que se les proporcionarán servicios médicos, pedagógicos, psicológicos, nutricionales y de trabajo social, durante la jornada laboral; y dictará normas para el funcionamiento de las estancias infantiles de las Delegaciones del Distrito Federal.

Para el buen desempeño, funcionamiento y despacho de los asuntos que le competen en materia laboral, la Dirección General de Administración y Desarrollo de personal contará con las siguientes unidades administrativas\*(ver anexo 1).

De acuerdo al análisis del organigrama anterior, se desprende la distribución de las unidades administrativas que integran a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal. Por lo tanto, corresponde a la Dirección de Relaciones Laborales, a la Subdirección de Normatividad Laboral y a la Unidad Departamental de la Aplicación de la Normatividad Laboral conocer, atender y tramitar en materia laboral las siguientes funciones:

Revisar y vigilar la aplicación de la normatividad laboral; Observar la correcta aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo; Elaborar y establecer convenios, programas y procedimientos que regulan las relaciones internas entre el Departamento del Distrito Federal y los Trabajadores; recibir, analizar y dictaminar actas administrativas del personal con presunta responsabilidad administrativa; difundir las Condiciones Generales de Trabajo y demás disposiciones que regulen las relaciones de trabajo; atender y resolver los conflictos laborales que se presenten, apegándose a los principios establecidos; proporcionar informes, orientación y asesoría en relación al trámite que deban realizar los Jefes de Unidades Administrativas del Departamento del Distrito Federal, en materia de relaciones laborales; conocer, y en su caso, tramitar los casos de reinstalación y pago de salarios caídos en cumplimiento de Laudo Arbitral o Sentencias definitivas de autoridad competente; llevar un control de las solicitudes del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, para comisionar al personal y autorizar las licencias concedidas a éstos para el desempeño de comisiones sindicales; elaborar los proyectos de resolución de las solicitudes planteadas por el Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal para comisiones o licencias del personal; atender a las consultas y dar asesoría en materia Jurídico-laboral a las

Unidades Administrativas del Departamento del Distrito Federal, así como al personal adscrito al Departamento del Distrito Federal; autorizar y tramitar las licencias con y sin goce de sueldo que soliciten los trabajadores, o gestionen las secciones sindicales para sus agremiados con fundamento en las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal.

#### **4. Organización y funcionamiento del Sindicato único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.**

La fracción X del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana consagra la libertad sindical estableciendo el derecho de asociación para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores al servicio del Estado; posteriormente corresponde al título cuarto capítulo I de la Ley Reglamentaria del mencionado Apartado "B" Constitucional establecer en sus 20 artículos la organización colectiva de los trabajadores.

Al respecto, Miguel Cantón Moller comenta: "que la definición de sindicato que nos da el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado mismo que establece: "Los sindicatos son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus **interés comunes**", difiere en el sentido de que incluye la frase " que laboran en una misma dependencia" restringiendo

a que los sindicatos queden circunscritos a solamente uno por dependencia, de tal forma que los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, tienen características que los diferencian de los sindicatos formados por los trabajadores de la iniciativa privada."<sup>53</sup>

La anterior observación que hace el autor, la establece el artículo 68 de la propia Ley Reglamentaria que dice: "En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario", esto, dice Miguel Cantón Moller "no es perjudicial pero si limita las posibilidades a los trabajadores; por otro lado permite saber al Estado quien es el legítimo representante de sus trabajadores en cada dependencia".<sup>54</sup>

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la estructura del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, está formada exclusivamente por una organización colectiva de agremiados que son trabajadores del Departamento del Distrito Federal, mismo que lo integran las 39 secciones sindicales siguientes:

UNO: Limpia y Transportes;

DOS: Operación Hidráulica;

53 CANTON MOLLER, Miguel. Ob. cit. pág. 161

54 Idem.

TRES: Archivo Penal y Talleres de Reclusorios;  
CUATRO: Contraloría, Administración y Almacenes para Trabajadores;  
CINCO. Pavimentos y Calzadas;  
SEIS: Bosques, Parques y Jardines;  
SIETE: Panteones, Gobierno, Trabajo y Previsión Social;  
OCHO: Alumbrado Público;  
NUEVE: Desarrollo Urbano, Ecología y Obras Públicas;  
DIEZ: Edificios, Monumentos y Obras Viales;  
ONCE: Catastro y Contribuciones a la Propiedad Raíz;  
DOCE: Servicios Médicos;  
TRECE: Rama Médica;  
CATORCE: Tomaduría de Tiempo;  
QUINCE: Oficinas Superiores e Intendencia;  
DIECISEIS; Archivo y Correspondencia;  
DIECISIETE: Tesorería y Locatel;  
DIECIOCHO: Registro Civil;  
DIECINUEVE: Registro Público de la Propiedad y Archivo General de Notarías;  
VEINTE: Reglamentos, Licencias y Espectáculos;  
VEINTIUNO: Acción Social,  
VEINTIDOS: Promoción Deportiva;  
VEINTITRES: Tránsito, Vialidad y Transporte;  
VEINTICUATRO: Conciliación y Arbitraje;  
VEINTICINCO: Oficinas Coordinadoras de Tribunales Calificadores, Oficinas Calificadoras de Infracciones, Dirección General de Reclusorios y Centros de

Readaptación Social y Mesa de Peritos;

VEINTISEIS: Oficinas Jurídicas y Defensoria de Oficio;

VEINTISIETE: Delegaciones Políticas y Juntas de Reclutamiento;

VEINTIOCHO: Secretaría General de protección y Vialidad.

VEINTINUEVE: Abastos y Mercados;

TREINTA: Contribuciones de Mercados y Carnes;

TREINTA Y UNO: Construcción de Pavimentos;

TREINTA Y DOS: Obras Hidráulicas;

TREINTA Y TRES: Sistema de Desazolve;

TREINTA Y CUATRO: Talleres;

TREINTA Y CINCO: Conservación de Obras Viales;

TREINTA Y SEIS: Instalaciones Olímpicas y Centro Social y Deportivo Guelatao;

TREINTA Y SIETE: Coordinadora de Abasto y Regularización Territorial;

TREINTA Y OCHO: Planta de Asfalto; y

TREINTA Y NUEVE: Dirección General de Informática.

El Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal está regido fundamentalmente por sus Estatutos que contienen disposiciones reglamentarias complementarias, mismas que son estudiados por el Comité Ejecutivo General y ratificados por el Consejo General; una vez que son aprobados por el Congreso General Ordinario, entran en vigor al día siguiente de su depósito ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo

con lo estipulado por los artículos transitorios de dichos Estatutos.

El artículo 1° de los Estatutos señala "que estos contienen las disposiciones que determinan la organización y funcionamiento del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, así como las que regulan las relaciones entre el propio Sindicato y sus miembros de éstos entre si, en el ámbito sindical."<sup>55</sup>

La organización y funcionamiento del Sindicato único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal son principalmente democráticos; la soberanía del mismo reside original y esencialmente en sus miembros y, en orden al principio de representatividad; la autoridad máxima radica en el Congreso, integrado por tres representantes de cada una de las Secciones componentes del Sindicato, sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos sus miembros.

Entre las Secciones que integran el Sindicato no existirán relaciones de jerarquía. La igualdad será el principio rector de las mismas y su norma de conducta permanente serán la coordinación y colaboración en pro del beneficio de sus agremiados y la fuerza del Sindicato.

55 Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal. 1995. pág. 5.

El Congreso General es la máxima autoridad del Sindicato, este Congreso se integrará por tres Delegados representantes de cada una de las Secciones del Sindicato; las facultades del Congreso se encuentran establecidas en las nueve fracciones del artículo 31 de los Estatutos.

El Consejo General de Delegados estará integrado por tres representantes de cada una de las Secciones que forman el Sindicato y uno de ellos deberá ser el Secretario General Seccional, salvo casos de fuerza mayor; el artículo 41 de los Estatutos en sus diez fracciones señalan las facultades del Consejo General de Delegados.

El órgano de gobierno del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal es el Comité Ejecutivo General, mismo que será el ejecutor de los acuerdos emanados de los Congresos, Consejos Generales y de los Estatutos vigentes; este Comité Ejecutivo General será electo en Congreso General y durará tres años en su ejercicio; el Comité Ejecutivo General estará integrado por las siguientes Secretarías:

Secretaría General; del Interior; del Exterior; de Trabajo y Conflictos; de Organización; de Procesos Electorales; de Eventos Especiales; de Finanzas; de Control de Gestión; de Previsión Social; de Acción Política; de Divulgación Ideológica; de Asistencia Social; de



Escalafón; de Educación; de Difusión Normativa; de Capacitación Administrativa, Técnica y Profesional; de la Vivienda; de Pensiones; de Jubilaciones; de Préstamos a Corto y Mediano Plazo del I.S.S.S.T.E.; de Acción Femenil; de Desarrollo Social; de Deportes; de Fomento Turístico; de Promoción Recreativa; de Estímulos y Recompensas; de Planeación; de Presupuestos; de Capacitación Sindical; de Control y Asignación de Plazas; de Prensa; de Propaganda; de Estadística; de Actas y Acuerdos; de Fomento Cooperativo; de Recursos Humanos; de Relaciones Públicas; de Promociones Económicas; de Acción Juvenil; de Patrimonio Sindical; de Servicio Civil de Carrera; de Evaluación; de Condiciones Generales de Trabajo; de Abasto y Subsistencias Populares y Oficialía Mayor. Las facultades del Comité Ejecutivo General las determina el artículo 51 de los Estatutos en sus 16 fracciones.

Los objetivos y finalidades del Sindicato Son: el mejoramiento intelectual, físico, económico, social e ideológico de sus agremiados; así como la defensa de los intereses de sus miembros y la solución de los problemas que les afecten en sus relaciones laborales que como trabajadores, tengan con las autoridades del Departamento del Distrito Federal, y la defensa de sus integrantes frente al Estado-patrón; la solidaridad con el proletariado y fuerzas progresistas en general; la lucha permanente en pro del desarrollo integral del país; la participación

activa en la vida política del país para lograr un régimen social justo y equitativo dentro de una ideología revolucionaria; la defensa y sostenimiento de su autonomía e independencia en cuanto a su régimen interior.

El Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal no tiene ni tendrá credo religioso y respetará las creencias de sus miembros. Su acción social y política se ajustará a las normas que dicten sus centrales, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E), y la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (C.N.O.P.). La duración del Sindicato será indefinida y sólo podrá ser disuelto cuando llegue a tener un número de miembros inferior al que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, el artículo 34 de los Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal dispone que cada tres años en el Congreso General Ordinario correspondiente, se hará la elección del Comité Ejecutivo General, Comisiones y demás representaciones del Sindicato, por medio de planillas y por votación directa, hecha la elección seguidamente se tomará la protesta de rigor a los nuevos funcionarios, por el Presidente del Congreso, en los términos del artículo 29 fracción II del los propios Estatutos. El aviso del cambio de directiva se

hará al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las demás autoridades, por el Presidente y un Secretario del Presidium del Congreso.

Al respecto, consideramos importante señalar que el presente Comité Ejecutivo General del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, fue electo en el año de 1995, por lo que su ejercicio caduca en el año de 1998, fecha en que deberá informar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de las reformas al Estatuto si las hubiere, así como la integración de su nuevo Comité Ejecutivo General para el trienio 1998-2002.

**C O N C L U S I O N E S .**

**PRIMERA.** Actualmente existen cambios muy importantes en el Gobierno del Distrito Federal, por tanto, consideramos necesaria una reforma a los lineamientos establecidos para los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, a efecto de que el cambio en dicha dependencia sea general e interno.

**SEGUNDA.** La Carta Magna en el artículo 123, apartado "B" correspondiente a los trabajadores al servicio del Estado contiene diversos errores en las cuales creemos deben realizarse reformas y adiciones en algunas de sus fracciones, por ejemplo en la que se refiere al trabajo extraordinario que omitió señalar el límite de tiempo en que se permite laborar tres veces consecutivas; proponemos que deben adicionarse las palabras: "en una semana" como está dispuesto en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo.

**TERCERA.** Se sugiere la adición de una fracción en donde se establezca la creación de una comisión especial de vigilancia integrada por trabajadores de base para que a ellos corresponda supervisar la designación del personal de nuevo ingreso y la aplicación del escalafón al personal de base, revisando las propuestas de los aspirantes para la

ocupación de los puestos vacantes conforme a los conocimientos y aptitudes que tengan según sea la plaza que vayan a ocupar y que los concursantes en el escalafón tengan la antigüedad y los estudios necesarios para su ascenso a los puestos de Jefatura de Unidades Departamentales, de Subdirección y de Dirección dentro del propio Departamento del Distrito Federal, conforme lo establece en su Apartado correspondiente la Constitución.

**CUARTA.** Consideramos urgente la actualización de la fracción II del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, así como al artículo 27 de la Ley Reglamentaria a dicho Apartado, respecto a los días de descanso que ahí se determinan para los trabajadores; sobre todo después de que hace casi 26 años aproximadamente Luis Echeverría Álvarez entonces Presidente de la República expidió un acuerdo en 1972 en el que determinó la semana laboral de cinco días para todos los trabajadores al servicio del Estado.

**QUINTA.** Se sugiere la reforma a la fracción II del artículo 14 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" constitucional ya que ahí dispone como condición nula las labores peligrosas, insalubres y nocturnas para los menores de 16 años, resultando incongruente, puesto que en el artículo anterior se reglamenta la capacidad legal para el trabajo a los menores que tengan más de 16 años. Luego

entonces debería establecerse: "para los trabajadores que tengan 16 años cumplidos".

**SEXTA.** El Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no prevé el derecho de los trabajadores respecto a la seguridad e higiene en los centros de trabajo, considerando esto como un grave error de los legisladores. Al respecto la fracción III del artículo 14 de la ley reglamentaria señala como nula la condición de una jornada inhumana, peligrosa o excesiva para el trabajador; sin embargo, en el Departamento del Distrito Federal esta medida protectora no es aplicable, ya que vemos trabajadores laborando en áreas de pavimentación y bacheo, aguas y saneamiento, y bomberos, poniendo en riesgo su salud y su vida, además de que existen trabajadoras que se encuentran embarazadas laborando en áreas de recolección de basura, de reforestación, parques y jardines, en seguridad pública como lo son las mujeres policías, así como en hospitales, poniendo en riesgo su salud y la del producto de la concepción; no obstante, algunos de estos trabajadores cuentan con tres periodos vacacionales y una prima adicional a su sueldo, equivalente al porcentaje que determine la comisión mixta de escalafón de esa dependencia; pero además de que se deben mejorar sus salarios, se sugiere la contratación de un seguro de vida con el doble monto del que normalmente tiene un trabajador

del Departamento del Distrito Federal en caso de fallecimiento en el cumplimiento de su deber, o que su muerte sea derivada de alguna enfermedad por haber estado expuesto(a) a lo insalubre peligroso o excesivo de su labor cotidiana.

**SEPTIMA.** En el artículo 21 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se estipula que el horario que considera diurno es de las seis a las veinte horas, considerando esto inexacto, ya que de acuerdo a que **el día es el tiempo que dura la claridad del sol**, y en virtud de que por disposición gubernamental se han implantado los horarios de verano e invierno; nos encontramos que en la ciudad de México en época de verano a las diecinueve horas ya no existe claridad del sol y en el horario de invierno, éste se oculta a las dieciocho horas por lo tanto debería modificarse el precepto, estipulando que: "la jornada diurna sería la comprendida entre las seis y las diecinueve horas, y la nocturna sería la comprendida entre las diecinueve y las seis horas".

**OCTAVA.** Entre los derechos de los trabajadores que determina la Ley Reglamentaria se encuentra el beneficio que se le otorga a la madre trabajadora para amamantar a su hijo; igualmente el artículo 72 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, concede este derecho a las madres

trabajadoras que tengan hijos menores de nueve años; al respecto consideramos que este beneficio debe reducirse únicamente durante el tiempo que el menor sea lactante y no hasta los nueve años.

**NOVENA.** Creemos necesaria una reforma a los artículos 4°, 5° y 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como al artículo 25 de las Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, en virtud de que ambos ordenamientos clasifican a los trabajadores en dos grupos de confianza y de base, sin embargo encontramos que en el Departamento del Distrito Federal, existen nominalmente diversos grupos de trabajadores, los cuales deben desaparecer y sujetarse a los dos grupos indicados con todos los derechos y responsabilidades inherentes al cargo.

**DECIMA.** En los derechos y obligaciones de los trabajadores y titulares de las dependencias gubernamentales, se dispone que uno de esos derechos para los trabajadores es el de realizar actividades cívicas y deportivas durante las horas de jornada, y no una obligación como lo dispone el artículo 31 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" constitucional; por ello se propone la reforma a dicha disposición en el sentido de que sea una obligación por parte del titular de la dependencia a fin de autorizar el permiso correspondiente al trabajador



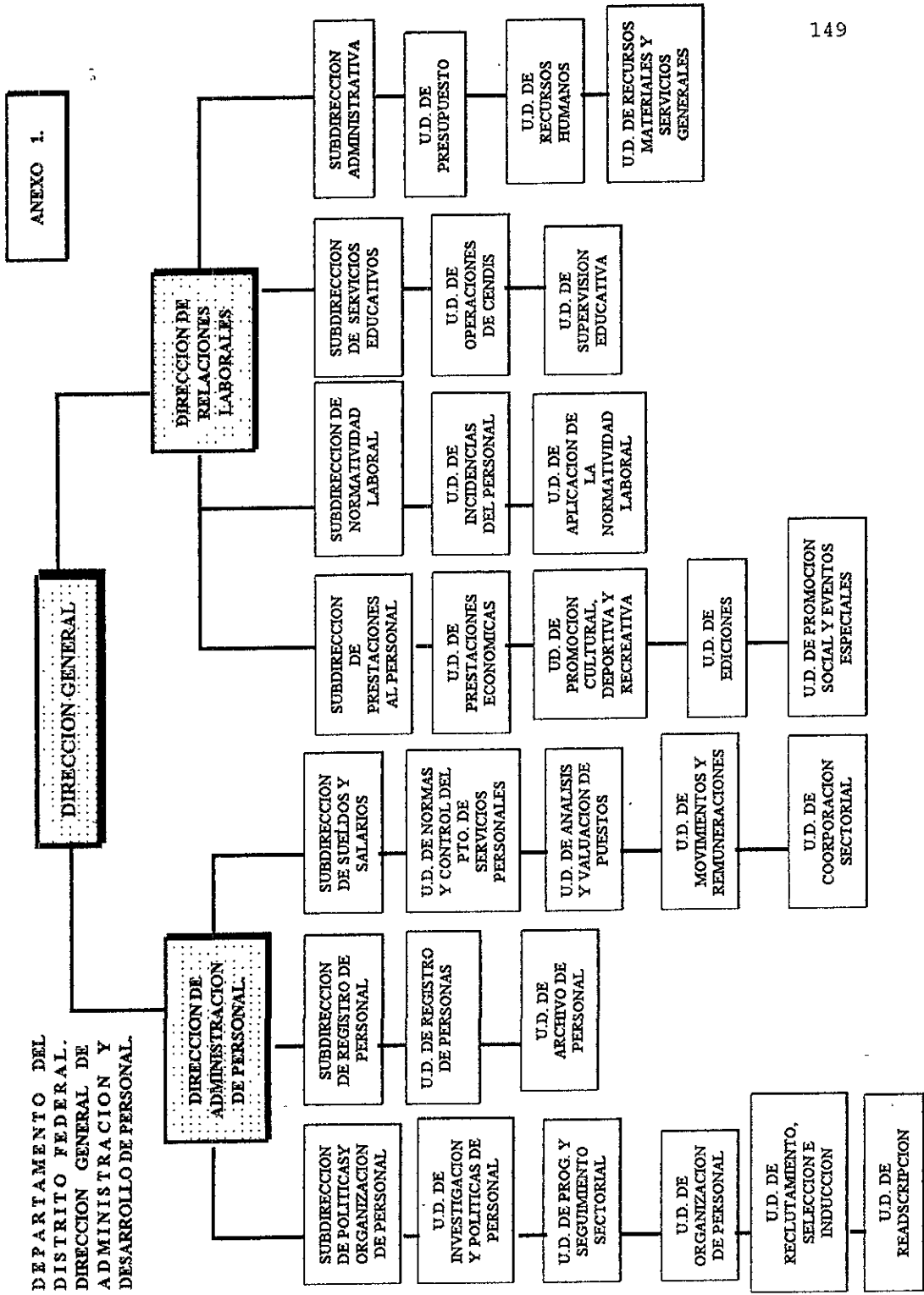
para el desempeño de dichas actividades durante la jornada laboral siempre y cuando no causa algún trastorno o perjuicio al buen desempeño de sus funciones.

**DECIMA PRIMERA.** Se propone una sanción más severa además de las dispuestas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, para los funcionarios o personas que desempeñan altos cargos públicos y que la ley señala como puestos de confianza, y que tienen bajo su mando a personal subalterno; a fin de que los servicios de estos últimos sean utilizados únicamente para las labores que se les han designado de acuerdo a su nombramiento y no para realizar labores de índole particular o en los domicilios particulares de su superior inmediato, y que sus servicios no sean fuera de las horas de la jornada que marca la ley, y en caso de ser así, que se les remunere conforme a derecho.

**DECIMA SEGUNDA.** Finalmente, en relación al hecho de que si algún servidor público llegara a incurrir en alguna falta grave señalada por los ordenamientos legales y como consecuencia debiera proceder el cese por causa justificada, este debe efectuarse conforme lo señala la ley, y en caso de incumplimiento de algún requisito para llevar a cabo tal acción por parte de la persona encargada para ello, se propone que deberá sancionársele; ya que normalmente no se promueve ante el Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador involucrado, resultando que si el trabajador afectado, demanda ante esta autoridad su reinstalación o indemnización regularmente el laudo se determina a su favor, ocasionando con ello grandes perjuicios económicos a la Institución, puesto que además de ordenarse la reinstalación del trabajador, habrá que cubrir el pago de salarios caídos retroactivos desde la fecha en que causó baja injustificadamente.

DEPARTAMENTO DEL  
 DISTRITO FEDERAL.  
 DIRECCION GENERAL DE  
 ADMINISTRACION Y  
 DESARROLLO DE PERSONAL.



## B I B L I O G R A F I A

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
- BIELSA, Rafael. Los Conceptos Jurídicos y su Terminología. Tercera Edición. Depalma Argentina. 1987.
- BIELSA, Rafael. La Función Pública. Depalma. Argentina. 1960.
- BIELSA, Rafael. Derecho Administrativo. Tomo III. Depalma. Argentina. 1956.
- CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático Segunda Edición. Pac. México. 1991.
- CARRILLO FLORES, Antonio. La Justicia Federal y la Administración Pública. Segunda Edición. Porrúa. México. 1973.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.
- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Tercera Edición. Porrúa. México. 1962.
- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1993.
- JEZE, Gastón. Principios Generales de Derecho Administrativo. Depalma. Argentina. 1949.
- PARRA PRADO, Manuel Germán. Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. México. 1983.

PEREYRA RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México. Continental. México. 1985.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Oficina Asesores de Trabajo. México. 1967.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Onceava Edición. Porrúa. México. 1982.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1982. Onceava Edición. Porrúa. México. 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982.

VILLEGAS BASAVILBASO, Benjamin. Derecho Administrativo. T.III, Tipográfica. Argentina. 1951.

#### LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya. México. 1997.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Comentada por Rosalío Bailón Valdovinos. Sista. México. 1997.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge. Porrúa. México. 1996.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Comentada por Rosalío Bailón Valdovinos. Sista. México. 1996.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación número 21. 30 de diciembre de 1994.

Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación. 29 de diciembre de 1978. Reformas Diario Oficial de la Federación número quince. 20 de julio de 1994.

Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación número 20. 26 de julio de 1994.

Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación número 11. Primera Sección. 15 de septiembre de 1995.

Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Sexta Epoca. Número 301. Tomo II. 6 de marzo de 1995.

Manual de Organización Institucional del Departamento del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal. Cuarta Epoca. Número 39. 15 de agosto de 1994.

Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal. s.e. s.l.p.

#### O T R A S F U E N T E S .

ALFARO, Juan, Revista de Documentación Administrativa. Madrid. 1963.

RIVA PALACIO, Vicente, et al. México a través de los siglos. T. IV. Décimo quinta edición. Cumbre. México. 1979.

RIVA PALACIO, Vicente, et al. México a través de los siglos. T. V. Décimo quinta edición. Cumbre. México. 1979.

GARCIA, Ramón, et al. Pequeño Larousse Ilustrado. s.e. Larousse, México. 1993.

*Vib*  
*Wick*