

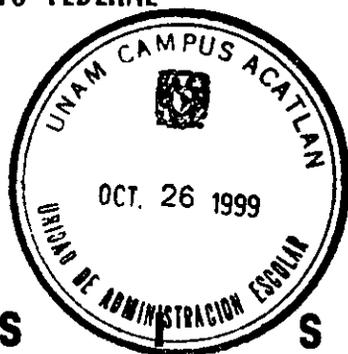
36
2 ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ACATLAN



LA INEXISTENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL GOBIERNO 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
ROBERTO GARCIA CRUZ

ASESOR: LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

272507



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.

GRACIAS DIOS POR HABERME PERMITIDO
LLEGAR A ESTE MOMENTO TAN SIGNIFICATIVO
EN MI VIDA.

A MI ESPOSA:

MARÍA CONCEPCIÓN CRUZ FLORES

CHAPARRITA: QUIERO DARTE LAS GRACIAS POR TODO
EL APOYO QUE HE RECIBIDO DE TI DURANTE 23 AÑOS
EN QUE ME HAS APOYADO EN ESTA GRAN AVENTURA
QUE ES LA VIDA, DOY GRACIAS A DIOS POR HABERTE
PUESTO EN MI CAMINO, POR TOLERAR MI FORMA DE
SER CON TANTA INTELIGENCIA Y COMPRENSIÓN, Y
QUE A PESAR DE TODO SIEMPRE HAS CAMINADO A MI
LADO CON TODAS LAS VICISITUDES QUE DIOS HA PUESTO
EN NUESTRO CAMINO, PERO CON TU APOYO, SIEMPRE
HE SALIDO ADELANTE Y ESTE TRABAJO TE LO DEDICO CON TODO
MI AMOR, CORAZÓN Y AGRADECIMIENTO
PORQUE HAS SABIDO SER MUJER, ESPOSA Y COMPAÑERA.

A MIS HIJOS:

MARIO – HUGO ROBERTO – Y JORGE ANTONIO

DOY GRACIAS A DIOS POR HABERME DADO
LOS HIJOS QUE TENGO, PORQUE EN LA GRAN
LUCHA DE LA VIDA, USTEDES HAN SIDO
LA MOTIVACIÓN DE MI SUPERACIÓN, PARA SALIR
ADELANTE

A MI MADRE:

SRA. GUADALUPE CRUZ PALACIOS

CON INFINITO AGRADECIMIENTO POR
EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAS BRINDADO
EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS,
POR EL INMENSO CARIÑO QUE SIEMPRE
ME HAS DADO Y EL RESPALDO QUE SIEMPRE
TUVE PARA PODER SER Y ALCANZAR
UNA DE MIS MÁS ANHELADAS METAS,
CULMINAR MIS ESTUDIOS.

A MI TIO:

SR. MARIO CRUZ PALACIOS

CON UN RECONOCIMIENTO PROFUNDO A TU
APOYO, AL CARIÑO DE PADRE, EL AMIGO
QUE SIEMPRE HAS SIDO
CONMIGO Y COMPARTIDO LAS EXPERIENCIAS
QUE NOS HA DADO LA POLÍTICA SINDICAL.

A MI PADRE:

SR. DANIEL FELICIANO BAUTISTA GOMEZ (+)

Y A LA SRA. MARÍA MICAELA CRUZ GREGORIO (+)

GRACIAS POR HABERME BRINDADO EL APOYO
Y SER PARTE FUNDAMENTAL EN LA HISTORIA
DE MI VIDA, QUE DIOS LOS TENGA EN SU SANTO REINO.

A MIS PRIMOS:

JESÚS Y CARMELA
CRUZ HERNÁNDEZ

PORQUE SIEMPRE HAN SIDO PARA
MI EJEMPLO Y MOTIVO DE SUPERACIÓN
GRACIAS.

A MIS HERMANOS:

AMPARO, DANIEL, CLAUDIA, EDITH Y CECILIA

**GRACIAS POR HABERME ACEPTADO EN EL SENO DE
SU FAMILIA Y POR EL CARIÑO QUE SIEMPRE ME
HAN BRINDADO.**

A MI PADRINO:

ING. CARLOS PALACIOS GOMEZ

Y FAMILIA

**ANTES QUE PADRINO HAS SABIDO SER
AMIGO, ES POR ESO QUE QUIERO AGRADECERTE
EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAS
BRINDADO EN TODOS LOS ASPECTOS Y EN
LOS MOMENTOS MÁS SIGNIFICATIVOS
DE MI EXISTENCIA.**

A MIS TIOS:

JULIO, OSCAR, RENE, JESÚS, MARÍA RUTH Y ESPOSO

**GRACIAS POR EL APOYO Y CARIÑO QUE
SIEMPRE ME HAN BRINDADO.**

A MIS SUEGROS:
SOLEDAD Y ANTONIO

CON AGRADECIMIENTO Y RESPETO POR EL
APOYO Y COMPRENSIÓN QUE ME HAN BRINDADO
Y SOBRE TODO POR SER LOS PADRES DE MI ESPOSA.

A LA SRA. ELIZABETH PÉREZ ORDORICA
AL LIC. JUAN MANUEL LIMONGI PÉREZ
Y FAMILIA.

CON UN SINCERO Y PROFUNDO AGRADECIMIENTO
POR EL APOYO Y CARIÑO QUE ME HAN BRINDADO
DESDE QUE DIOS ME DIO LA GRACIA DE HABERLOS
CONOCIDO Y QUE ME BRINDARAN SU AMISTAD
GRACIAS.

AL ING. ROBERTO A. RUÍZ CASTAÑEDA
Y FAMILIA.

EN LA VIDA ES MUY DIFÍCIL ENCONTRAR AMIGOS
Y USTED ES UNO DE ESOS AMIGOS QUE SIEMPRE UNO
ANHELA, GRACIAS POR SU APOYO Y POR SUS CONSEJOS
PARA CONTINUAR ESTUDIANDO,
GRACIAS, COMPADRE.

A MI ASESOR

LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ

CON MI AGRADECIMIENTO SINCERO POR LA
DEFERENCIA Y GENEROSIDAD PARA ACEPTAR
ASESORARME EN EL PRESENTE TRABAJO Y HACER POSIBLE
LA CULMINACIÓN DE MIS ESTUDIOS PROFESIONALES.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO Y A MI QUERIDA E INOLVIDABLE
E.N.E.P. ACATLÁN.

CON INMENSO RESPETO, AGRADECIMIENTO
Y CARÍÑO POR HABERME PERMITIDO ESTAR EN
SUS AULAS, DONDE APRENDI QUE SOBRE TODO
ESTA LA VERDAD, LA ÉTICA Y LA HONESTIDAD
FUNDAMENTALES EN NUESTRA VIDA PROFESIONAL
Y COTIDIANA Y QUE LA LIBERTAD Y LA JUSTICIA
SON LOS VALORES MÁS PRECIADOS DEL HOMBRE.

AL PERSONAL DOCENTE:

CON EL AGRADECIMIENTO PROFUNDO Y SINCERO
POR LA LABOR TAN LOABLE QUE REALIZAN AL TRANSMITIR
SUS CONOCIMIENTOS A TODOS LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL.

A LA SECCIÓN 8 DEL S.U.T.G.D.F.

"ALUMBRADO PÚBLICO"

A MI QUERIDA SECCIÓN SINDICAL Y A TODOS
LOS COMPAÑEROS QUE LA CONFORMAN, YA
QUE CON SU APOYO ME DIERON LA OPORTUNIDAD
DE CONOCER LO QUE ES LA POLÍTICA SINDICAL.

GRACIAS.

CON PROFUNDO RESPETO Y ADMIRACIÓN A
LOS TRABAJADORES EVENTUALES, AL SERVICIO DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

A TODOS ELLOS

" G R A C I A S "

CAPITULADO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO: GENERALIDADES	1
A) NORMAS LABORALES	1
B) TERMINOLOGÍA	3
1.- Legislación Industrial.	4
2.- Derecho Obrero y Derecho Operario.	5
3.- Derecho Corporativo.	6
4.- Derecho Social.	7
5.- Derecho Laboral.	8
6.- Derecho del Trabajo.	9
C) CUALIDADES	13
D) FONDO JURÍDICO	19
E) VÍNCULO LABORAL	26
CAPÍTULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO MEXICANO.	31
A) EL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN.	31
B) LA REFORMA AL ESTATUTO JURÍDICO EN 1941.	37
C) LA REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1960.	39
D) LA REFORMA DE 1963 AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	41
E) EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEY REGLAMENTARIA	42

CAPÍTULO TERCERO: EL SINDICATO COMO MEDIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	44
A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.	44
B) FUNDAMENTO JURÍDICO DEL SINDICATO.	50
C) HISTORIA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.	57
D) EL SINDICATO FRENTE AL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.	68
CAPÍTULO CUARTO: DE LOS NOMBRAMIENTOS	70
A) NATURALEZA JURÍDICA DE LOS NOMBRAMIENTOS.	70
B) DE LOS DIFERENTES TIPOS DE NOMBRAMIENTOS EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.	73
C) LA INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	80
CAPÍTULO QUINTO: LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	83
A) EL ESCALAFÓN, TÍTULO III DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	83
B) LAS COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFÓN Y SU FUNCIONAMIENTO.	86
C) EL ARTÍCULO 62 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; ANÁLISIS.	88
CAPÍTULO SEXTO: LA INEXISTENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.	91
A) EL DERECHO A LA ATENCIÓN MÉDICA.	94

A.1. ENFERMEDADES NO PROFESIONALES	94
A.2. MATERNIDAD	95
A.3. ATENCIÓN MÉDICA A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR	95
B) ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES	95
C) EL DERECHO A LA PENSIÓN	99
C.1. PENSIÓN POR JUBILACIÓN	100
C.2. PENSIÓN DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS	100
C.3. PENSIÓN POR INVALIDEZ	100
C.4. PENSIÓN POR CAUSA DE MUERTE	101
C.5. PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA	101
D) PAGO POR DEFUNCIÓN (PAGO DE MARCHA)	102
E) SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	102
F) FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE (FONAC)	103
G) FONDO DE AHORRO DE RETIRO JUBILATORIO	104
H) SEGURO INSTITUCIONAL	106
I) SEGURO COLECTIVO DE RETIRO	107
I.1. COBERTURA DE PENSIÓN POR JUBILACIÓN	107
I.2. COBERTURA POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIO	108
I.3. COBERTURA POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA	108
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFÍA	114

INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Distrito Federal tiene entre otros objetivos, la realización de los servicios públicos de esta gran ciudad.

Para llevar a cabo esta meta, cuenta con la ayuda y colaboración de todos aquellos trabajadores que están a su disposición, es decir, de todos aquéllos que prestan sus servicios dentro de esta Dependencia Gubernamental.

Los objetivos a realizar por el Gobierno, se encuentran enumerados en la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.

Los trabajadores de base son los encargados de la realización de estas actividades, con el auxilio de los de confianza. Lo anterior porque las actividades encaminadas a la realización de estos servicios públicos, constituyen el objetivo a lograr por el Gobierno del Distrito Federal. Los trabajadores eventuales que contrate el Gobierno, no podrán realizar estas actividades, realizarán sólo aquellas que sean ocasionales que no sean permanentes, y lo que es más importante, que no constituyan el fin a lograr por esta Institución.

El Gobierno del Distrito Federal desvirtúa este concepto de trabajador eventual, al contratar a este tipo de trabajadores, que en muchas de las ocasiones

realizan las funciones que son propias de los trabajadores de base, es decir, actividades que están encaminadas a la realización de servicios públicos.

Esto origina que este tipo de trabajadores se encuentren totalmente desprotegidos y que no gocen de los derechos consignados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El presente trabajo comprende un análisis de la situación, partiendo primeramente en forma general de lo que es la base, esto es, el Derecho del Trabajo, desde su denominación, hasta la duración de las relaciones de trabajo; posteriormente, se trata el punto correspondiente al régimen del trabajo burocrático federal, mismo que abarca desde la lucha de la burocracia para obtener los mismos derechos que les eran aplicables a los trabajadores que se regían por la Ley Federal del Trabajo, hasta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, analizaremos concretamente la situación de los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal.

En este punto haremos hincapié de los objetivos que tiene encomendados esta Institución, es decir, de los servicios públicos que tiene a su cargo y se explicarán los motivos por los cuales se considera que los trabajadores eventuales realizan funciones que constituyen el objetivo del Gobierno del Distrito Federal, y que por tal circunstancia se hace necesario que los mismos sean basificados, y

así puedan gozar de todos los derechos que le son propios a los trabajadores de base.

Realizando esto el Gobierno del Distrito Federal, podrá cumplir más eficazmente con las metas establecidas, que finalmente redundará en el beneficio y bienestar de toda la comunidad.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES

A) NORMAS LABORALES

El primer paso que ha de tomarse es precisamente el determinar el concepto de trabajo, el cual nos llevará a entender con mayor precisión todo lo que en adelante se anuncie. Se afirma que el origen de la palabra TRABAJO es incierto, la opinión de los autores se divide. Una parte afirma que la palabra trabajo proviene del latín TRABIS, TRABS que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, lo anterior porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Otra corriente de autores encuentra su raíz en la palabra LABORARE o LABRARE que quiere decir LABRAR, entendiéndose para tal caso la labranza de la tierra, Una tercera corriente sitúa el termino trabajo dentro del griego THLIBO que quiere decir: APRETAR, OPRIMIR o AFLIGIR. Sin embargo y como lo menciona el maestro Néstor de Buen Lozano: "Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso".¹ Efectivamente, estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen, toda vez que sólo hablamos de la palabra trabajo, sin considerar, hasta ahora, lo jurídico. Por otro lado, en el diccionario de la Real Academia Española se define el trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

¹ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, Torno I 6ª Edición, México, 1986. P. 15

Del anterior concepto se desprende lo siguiente; primero, que el trabajo se refiere exclusivamente a una actividad humana, es decir que no será considerado como tal, el trabajo de algún animal o máquina. Segundo, que ese esfuerzo humano tenga como finalidad la producción de una riqueza.

Por otra parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, específicamente en su Artículo 8º. segundo párrafo, una definición de trabajo: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por la Ley Federal de Trabajo, nos permitimos señalar que esta actividad humana debe ser lícita, es decir, que no vaya en contra del Derecho".

Dado lo anterior, tanto la doctrina nacional como la extranjera, así como nuestra legislación vigente, están de acuerdo en el sentido de delimitar el campo de esta disciplina a un solo aspecto del trabajo; y es precisamente el trabajo subordinado, aún cuando en lo sucesivo pueda abarcar nuevos ámbitos toda vez que nuestro Derecho del Trabajo esencialmente reivindicatoria, se constituye en: "...el derecho de todo aquél que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".²

Muy a pesar de ello, en la actualidad se contempla exclusivamente el trabajo subordinado, y que debe ser además personal, tal y como se especifica en el Artículo

² Cfr.: DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1990. P. 4.

8º, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. El maestro Néstor de Buen, aparte de los dos elementos ya existentes, agrega uno más, éste es la remuneración, quien lo considera un elemento muy importante, porque aparte de ser el elemento central del Derecho del Trabajo, afirma que "...si el trabajo no es remunerado –si no conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral".³ Mario de la Cueva señala lo siguiente: "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo".⁴ A manera de concluir el presente punto podemos asegurar que el Derecho del Trabajo tiene como objeto, el trabajo personal, subordinado y lícito.

B) TERMINOLOGÍA

La denominación de la materia ha ocupado la atención de varios ilustres juristas, tanto nacionales como extranjeros. El primer nombre que se dio, fue de acuerdo a la época vivida, lógicamente como es una materia en expansión, los nombres fueron

³ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 16

⁴ Cfr.: DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1980. P.204. Tomo I.

siendo innecesarios y consecuentemente los juristas fueron encontrando en ellos sus defectos proponiendo nuevos nombres. Señalaremos algunos aspectos generales de los más importantes hasta llegar a la denominación actual. Desde luego que sin olvidar que a futuro se le pudiera dar otra denominación a la materia del trabajo.

1.- Legislación Industrial.

De hecho, este fue el primer nombre que se le atribuyó al Derecho del Trabajo, así lo aseguran José Dávalos y Russomano, entre otros. La razón es muy sencilla, pues en esta época la gran industria fue el teatro del problema social. Fue dentro de ellas que las relaciones entre patrones y obreros llegaron a elevado grado de tensión, creando situaciones de conflicto hasta entonces imprevistas, exigiendo de los legisladores soluciones nunca antes contempladas. Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuhe entre otros. Se creó en ese entonces la lucha de clases modernas, por la justa distribución de los medios de producción, con base en las grandes industrias. Y como en el derecho del trabajo (con el nombre que se le conoce actualmente) fue una situación jurídica –parcial encontrada por la solución de aquel choque entre patrones y trabajadores, el que por así mencionarlo, nació dentro de las oficinas industriales y fue primeramente llamada legislación industrial. Sin embargo, y como era de esperarse, fue descartada, ya que la legislación industrial tiene otro concepto que lo distingue del llamado Derecho del Trabajo. Toda vez que la legislación industrial regula exclusivamente la protección a la propiedad industrial, las invenciones y descubrimientos, los modelos de utilidad

industrial, al nombre comercial, etc., mientras que el objeto del Derecho del Trabajo está en la reglamentación y patrones, garantizando la dignidad del trabajo humano.

2.- Derecho Obrero y Derecho Operario.

Estas dos denominaciones son equivalentes, tal y como lo señala el maestro Russomano, y también tuvieron su momento de vigencia. Fueron usadas y desechadas por la doctrina de la denominación Legislación Industrial, dada a nuestra materia. Se menciona que ninguna de estas dos expresiones tuvo buen éxito en la práctica, sin embargo y a pesar de ello, algunos autores como Scelle de Francia, Alvarez de España y Castorena de México, han preferido la denominación de Derecho Obrero. Este último argumenta que "...es de todos los nombres, el más generalizado y el que incluye el mayor número de sujetos".⁵ A este respecto, nos permitimos señalar que aún cuando abarque la mayoría de los trabajadores, no es del todo completa porque nuestra disciplina no solo protege a los obreros, sino también a otro tipo de trabajadores, por mencionar algunos: deportistas, músicos, profesionistas, etc. En este orden de ideas, Néstor de Buen menciona que no es aceptable el argumento del maestro Castorena, aún cuando debe ser tomado con respeto: "Es cierto que el Derecho del Trabajo nace para el obrero de la industria de la transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de "Obrero" dentro de la terminología Marxista (v. Gr. El Manifiesto del Partido

⁵ Cfr. GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso del Derecho del Trabajo. Cárdenas, 1979. P. 25.

Comunista de K. Marx y F. Engels) corresponde a la idea del proletariado, esto es, al que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual".⁶

Ahora bien, el Derecho del Trabajo, en la actualidad, tiene un campo infinitamente más amplio. Por tal virtud la expresión "Derecho Obrero" resulta demasiado limitado y peligroso, toda vez que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo. Aún cuando esto no fuera suficiente motivo, existe otra razón de peso para descartar el nombre de "Derecho Obrero", y es la contenida en el Artículo 123 Constitucional, el que señala que las leyes del trabajo regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo. Por tal motivo, se deduce el poco caso que hoy en día, la doctrina le atribuye a esta denominación.

3.- Derecho Corporativo.

Esta denominación prevaleció más dentro de la doctrina italiana. Fue precisamente en la era del fascismo italiano. Fue un derecho que surgió en el seno de las corporaciones, las cuales se encontraban incluidas en el organismo del Estado, a través del ministerio de las corporaciones.

Más sin embargo el Derecho Corporativo es más restricto que el Derecho del Trabajo, porque sólo contiene reglas relativas a la asociación y a la organización

⁶ Cfr. DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P.30

sindical de los trabajadores y de los patrones, pero como lo señala el jurista V. M. Russomano "...es más amplio que el Derecho del Trabajo en el sentido de que busca la armonía de las fuerzas vivas de la producción y, no, apenas, de aquéllas que nacen del trabajo desarrollado por el hombre".⁷ Consideramos ante tal fundamento, que esta denominación no es la adecuada para nuestra disciplina, aún cuando fue exclusiva de los juristas italianos, por la situación vivida en esa época, y no de otros países. Como último comentario, se menciona que, aún aquellos maestros italianos que defendieron un Derecho Corporativo, no la admiten más, a tal grado de renegar públicamente en obras de gran divulgación.

4.- Derecho Social.

Esta denominación fue comúnmente utilizada entre los juristas españoles. Por mencionar algunos, podríamos citar a: Martín Granizo y González – Rothvoss, Bernaldo de Quiroz, García Oviedo, etc. Pero contra esta denominación, se viene argumentando que es demasiado amplia, ya que el término social puede abarcar cualquier norma jurídica, puesto que todas tienen una función social. La propia cuestión social es problema, cuyo contenido aún no fue bien determinado, pues se afirma que ...para Schaffe, la cuestión social es una cuestión de estómago: para Ziegler, una cuestión moral; para Gianturco, una cuestión jurídica; para León XIII, una cuestión religiosa; para Willey, una cuestión de salario; para Nivicow, una cuestión de producción; para Vezeille, una cuestión de método, para el arzobispo Ketteler, una cuestión de subsistencia, para

⁷ Cfr.: RUSSOMANO, Victor Mozart. Derecho del Trabajo. México, Cárdenas, 1982. P. 34.

Posada y Bourgeois, una cuestión de educación para Azcarate, Stein y Wuarin, una cuestión total, de inmensa complejidad".⁸ Como podemos apreciar, es un término del que se tienen muchas acepciones. Además de que el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delimitadas, como son el Derecho Agrario y la Seguridad Social. Muy a pesar de ello, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Privado, siendo el Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social lo genérico y el Derecho del Trabajo la especie.

Podemos afirmar a manera de conclusión, que el rechazo de la expresión "Derecho Social" sólo debe entenderse referido al intento de sustituir con ella a la de "Derecho del Trabajo".

5.- Derecho Laboral.

Tiene casi la misma acepción que la de Derecho del Trabajo.

En el idioma castellano, argumenta el maestro Cabanellas, la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo, sin embargo, encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor, puesto que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende a la segunda, sólo que esta última, se refiere, a la clase de trabajadores; que podríamos denominar laborales, Creemos que esta definición recogida por el

⁸ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 33.

Diccionario de la Real Academia Española, la palabra labor significa: Acción de trabajar y resultado de esta acción. Por tal motivo, parece indiscutible su carácter de sinónimo respecto de la palabra trabajo, más aún, en el caso de decidirse por alguno de los dos nombres, se opta por el de "Derecho del Trabajo", ya que debajo de este nombre se ha incorporado a la actual legislación.

6.- Derecho del Trabajo.

De acuerdo a la opinión de varios, es la denominación más propia para la disciplina en cuestión. Se asegura que dicha denominación es originaria de Alemania, donde los autores como Lotmar y otros, desde los albores iniciales de este Derecho. llamaban a su instituto central de contrato de trabajo (Arbeitsvertrag) y la disciplina respectiva de Derecho del Trabajo (Arbeits Recht). Posteriormente, se afirma, con el paso del tiempo fue ganando los aplausos de la mayoría de los autores.

El maestro Néstor de Buen, indica que esta denominación es la que han aceptado la mayoría de los tratadistas; "en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo, a pesar de ello no cabe ninguna duda de que el concepto Derecho del Trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del

Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo".⁹ Por su parte el maestro Sánchez Alvarado señala que a pesar de que se ha criticado la denominación anterior, diciendo que es demasiado amplia, toda vez que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, ya que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción. En efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según lo indica el Artículo 123, en su apartado "A" de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos:

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general **TODO CONTRATO DE TRABAJO**, y continúa el jurista Sánchez Alvarado, de donde se llega a la conclusión de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo".¹⁰ Como consecuencia lógica, debemos entender que el Derecho del Trabajo sólo protege al trabajador subordinado, y aquí es donde se señala que dicha denominación es incompleta.

Por su parte Gómez – Gottschalk, señala que la principal objeción que se puede argumentar contra esta denominación, es que la misma no comprende las medidas de protección del trabajador, y señala como ejemplo: "...las concernientes a la previsión

⁹ Cfr.: DE BUEN LOZANO; Néstor. Op. Cit. Pp. 30 y 31.

¹⁰ Cfr.: DÁVALOS, José Op. Cit. Pp. 13 y 14.

social, con las cuales es beneficiado fuera del trabajo".¹¹ Asimismo señala que este Derecho no regula todo el trabajo humano, sino que solamente este es objeto de esta nueva disciplina jurídica. Este reconocimiento, no es tan sólo doctrinario, sino también legal, ya que la Ley No. 2724 de fecha 9 de febrero de 1956, determinó expresamente que la denominación de esa disciplina pásase a ser definición del Derecho del Trabajo.

Una vez analizada la denominación correcta, y llegando a la conclusión de que la más adecuada es la que ha quedado bajo el nombre de Derecho del Trabajo, como siguiente paso, es dar la definición de ésta, por tal motivo, cada uno de los autores tiene su propia definición. Algunos las dan muy amplias, otros no, pero ninguna sin perder la esencia de lo que significa. Por tal motivo pasaremos a señalar las definiciones de algunos juristas: En primer lugar, tenemos al maestro Mario de la Cueva, para quien el Derecho del Trabajo es: "La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹² Esta definición, sólo se basa en las relaciones de trabajo capital, omitiendo las que son de persona a persona, como sería el caso de las relaciones del servicio doméstico.

En segundo termino, tenemos al jurista Trueba Urbina, quien define al Derecho del Trabajo como: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹³

¹¹ Cfr.: GOMEZ – GOTTSCHALK Y BERMUDEZ Op. Cit. P. 25.

¹² Cfr.: DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 85.

¹³ Cfr.: TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1981. P.135.

En esta definición, el maestro Trueba Urbina omite el sujeto patronos, ya que no hay que olvidar que también los protege la legislación laboral.

En tercer lugar tenemos al maestro Alfredo Sánchez Alvarado, quien afirma que "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores en sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".¹⁴ En nuestra opinión, esta parece ser una definición muy completa.

Por su parte, el maestro Néstor de Buen nos da la siguiente definición "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁵

Por último, el jurista José Dávalos nos da su definición: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".¹⁶

¹⁴ Cfr.: SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, 1967, S.E.P. 36.

¹⁵ Cfr.: DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 131.

¹⁶ Cfr.: DÁVALOS, José Op. Cit. P. 44.

Por nuestra parte, consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas tendientes a lograr el equilibrio social y económico en las relaciones de trabajo remuneradas, pero única y exclusivamente de tipo subordinado.

C) CUALIDADES

A través del tiempo, el Derecho del Trabajo ha ido adquiriendo ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. Señalar con exactitud cuáles son éstas, depende mucho del lugar, la época, en ocasiones inclusive de la ideología del legislador.

Por lo que respecta a nuestro país los principales tratadistas le atribuyen á nuestra materia, un símfí n de caracteres, pero que se puede llegar a un consenso general, aún cuando exista divergencia de criterios. Señalaremos ahora los caracteres más distintivos que se le atribuyen a nuestra materia;

1.- Es un derecho protector de la clase trabajadora.

La mayoría de los autores coinciden en atribuirle a nuestra disciplina esta característica, la cual consiste en que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad primordial proteger y apoyar a la clase trabajadora, que en el plano de patrón-trabajador, es la parte más débil. Lo anterior lo podemos deducir del texto del Artículo 3° de la Ley del Trabajo, que a la letra dice:

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

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Esto se traduce en que a partir de la carta de Querétaro, los trabajadores impusieron su derecho para su protección, y que a partir de ese momento, el Estado tiene el compromiso ineludible de proteger a la clase trabajadora. Al mencionar que el Derecho del Trabajo, es un derecho de la clase trabajadora, debemos entender que las disposiciones de este Derecho sólo tiene por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Ante tal circunstancia, el maestro Mario de la Cueva señala que es "Un derecho de una clase social frente a otra".¹⁷ Por su parte, el maestro Trueba Urbina señala que "el Derecho Mexicano del Trabajo no es una norma reguladora de las relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores instrumento de lucha de clase en manos de todo aquél que presta un servicio personal a otro".¹⁸ Lo anterior se basa en que según, la clase capitalista tiene reconocidos sus derechos económicos, a través de otras legislaciones, por mencionar un ejemplo: el Código Civil, el cual protege

¹⁷ Cfr.: DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 89.

¹⁸ Cfr.: TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 56.

la propiedad privada. En fin, como lo hemos mencionado, con anterioridad, el Derecho del Trabajo es, en su esencia, un derecho protector de la clase más débil, la clase trabajadora.

2.- Es un derecho en constante expansión.

Al hablar del término expansión, debemos entender como algo que no está limitado, que de una u otra forma se va extendiendo, tal es el carácter del Derecho del Trabajo, que se encuentra en incesante crecimiento. A través del tiempo se ha ampliado su ámbito de aplicación, es decir, poco a poco se han ido incorporando otras actividades que anteriormente no se regulaban. En un principio, cuando el Derecho del Trabajo era conocido como Derecho Obrero, su campo de aplicación se limitaba a la industria, con el transcurso del tiempo se fueron incorporando nuevas actividades a sus normas, y que de ser en un principio, un Derecho Obrero, lo hicieron un derecho de prestación de servicios. Como comprobación de lo anteriormente dicho, la Ley de 1970 incorpora como sujetos de derecho de trabajo a los taxistas, agentes de comercio, y otras semejantes, así también como a los deportistas. Señalando además la condición de los trabajadores actores y músicos, y a partir de 1980 se protege a los trabajadores universitarios entre otros. Algunos autores opinan que este derecho, en un futuro próximo regularán toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, entre estos se encuentra Néstor de Buen Lozano y Alberto Trueba Urbina. Este último, sustentando sus ideas en la llamada Teoría integral, misma que se manifiesta en su definición de derechos del trabajo, al afirmar que "es el conjunto de principios, normas e

instituciones que protege, dignifican tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, la vida humana".¹⁹ El maestro Mario de la Cueva, está de acuerdo con la teoría expansiva, pero no así con la tesis integral, de alguna manera según mi criterio, no está de acuerdo con la posición del maestro Trueba Urbina, señalando que a la clase trabajadora no le conviene romper con la teoría del trabajo subordinado e imponen un estatuto al trabajo libre, toda vez que ésta señala que no podría entenderse el derecho colectivo a los trabajadores libres. Esta idea carece de solidez alguna, ya que como es bien sabido, en la actualidad la Asociación Nacional de Actores, que tiene agremiados libres y eventuales, es uno de los sindicatos más poderosos, y manejado siempre con un criterio de lucha.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

Existe dentro de nuestra legislación, una serie de garantías sociales para los trabajadores, y que de acuerdo a este principio, es el mínimo que la propia legislación nos pone como mínimo ciertas garantías que el trabajador, tanto en su contratación individual o colectiva, podrá mejorar, pero nunca se podrá ver reducidas o negados estos derechos. De lo anterior, el principio de que "Arriba de las normas laborales todo por debajo de ellas, nada". La denominación social parte del principio de que las garantías están destinadas a dar protección a los trabajadores, como parte integrante de la clase trabajadora. Para ejemplificar lo anterior, podemos citar la fracción XXVII del

¹⁹ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. P. 63

Artículo 123 Constitucional, así como los Artículos 50, 56 y 69 de nuestra Ley Federal del Trabajo: serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Artículo 50.- Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá quien rige la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importación de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o

doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

4.- Es un Derecho irrenunciable.

Del punto anteriormente tratado, deriva como una conclusión necesaria, el carácter irrenunciable e imperativo del Derecho Laboral. La tradición marca que todo Derecho, como tal, es susceptible de renunciarse, aquí se rompe con esta concepción tradicional, toda vez de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores, por tal motivo, no procederá su renuncia, y aún cuando estas fueran infringidas, el Estado tiene la facultad coactiva de hacerlas cumplir.

5.- Es un Derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Este carácter nace principalmente de la tesis que sustenta el maestro Trueba Urbina. Mismo quien señala que existen dos finalidades del Artículo 123 Constitucional, la primera que es la de proteger a los trabajadores, es decir, la Ley Federal del Trabajo tiene una función tutelar, la cual ya anunciamos con anterioridad. La segunda, consistente en la total recuperación de la plusvalía por parte del proletariado, "así

recupera el proletariado los Derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital".²⁰

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio, ya que busca reintegrar a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, toda vez, que en el sistema capitalista, esta clase ha sido tradicionalmente explotada.

Por otra parte, hay quienes aseguran que nuestro Derecho del Trabajo, se ha confirmado como un Derecho Burgués, esto lo afirma el maestro Néstor de Buen, agregando además que: "Es extremadamente interesante hallar el sentido socialista del Artículo 123 puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina. Lamentablemente, nuestro Derecho del Trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicatoria, se ha confirmado como un Derecho Burgués".²¹

D) FONDO JURÍDICO

Se hace necesario ubicar la materia que nos ocupa en el lugar que le corresponde, a esto se le llama determinar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

La necesidad por clasificar al derecho, es ciertamente muy antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, en donde señala que el derecho público

²⁰ Cfr.: DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 18.

²¹ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 66.

tendría por objeto el gobierno de la república romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces, han sido muchos los intentos por hallar la fórmula adecuada para lo que es en realidad la primera subclasificación del derecho. Se menciona que a principios de siglo se podía contar con aproximadamente diecisiete teorías, y que en la actualidad han aumentado al medio centenar

DERECHO PÚBLICO

Dentro de la concepción burguesa liberal, Savigny Stahl continúa con la división tradicional y pretende encontrar el criterio diferenciando en el fin o propósito buscado por la ley. De esta manera, es Derecho Público cuando el Estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa cuando el fin es el individuo y el Estado queda en segundo plano, corresponde al Derecho Privado. Pero como lo señala el maestro Alberto Briseño: "el fin del Derecho es la persona individual o colectivamente considerado; nunca podrá desligarse del interés del Estado al individuo, que no sólo es objeto, sino motivo de preocupación de todo el quehacer normativo".²² Pero aún en contra de esto, existen otros autores que no están de acuerdo con lo antes expuesto como por ejemplo, el maestro Gabba, quien señala que el Derecho Público se refiere a cosas no patrimoniales, reduciendo así a una mínima expansión la idea conceptual por tantos años esgrimida.

²² Cfr.: BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, 1985. P. 28.

Existen otros autores que es necesario ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para así poder diferenciar si la norma que los rige es de Derecho Público o de Derecho Privado, si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma de Derecho Privado; es decir, una relación de coordinación. Por otro lado, si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de Derecho Público, pero puede suceder que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y sin embargo, las normas que los rigen son de Derecho Público, como puede ser el caso de los tratados internacionales.

En diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha adoptado la doctrina según la cual el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público, toda vez que el Derecho de Trabajo está inspirado en los principios más altos de interés público. El 16 de marzo de 1935, en una ejecutoria de este alto Tribunal de la República, se sostuvo: "El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de estatuto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o del Trabajo".²³ Por otro lado, la propia Ley Federal del Trabajo vigente, en el Artículo 5, establece que sus disposiciones son de orden público.

Para poder ubicar al Derecho del Trabajo, es importante también determinar la naturaleza de la norma, esto es, si una de las partes impone a la otra las condiciones de contrato, se está frente a la norma de Derecho Público; pero por el contrario, si las

²³ Cfr.: DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 28.

partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al Derecho Privado.

DERECHO PRIVADO

En este aspecto hay autores que sostienen que el Derecho del Trabajo se rige por normas de Derecho Privado, pues según ellos, se trata de relaciones entre particulares, patrón y trabajador.

Otros autores consideran al Derecho del Trabajo como dual o mixto, colocado en un plano intermedio, es decir, conteniendo normas de Derecho Público y de Derecho Privado, entre ellos, encontramos al maestro Eugenio Pérez Botija. En México, el Derecho del Trabajo es considerado por Salomón González Blanco como un derecho dual o mixto. Pues todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo está formado por instituciones de Derecho Privado, y lo relativo al sindicato, inspección del trabajo, huelga, designación de funcionarios de los tribunales del trabajo, integración de comisiones mixtas para fijar salarios mínimos, etc., se rige por instituciones de Derecho Público. Asimismo, tampoco se puede pensar en un Derecho Privado cuando hablamos de que los trabajadores forman coaliciones, sindicatos y recurren al Estado para adquirir la respectiva personalidad. Y por el contrario, se señala que el contrato individual si es materia de Derecho Privado.

DERECHO SOCIAL

Existen varios autores que ubican al Derecho del Trabajo dentro del grupo de los Derechos Sociales, hablando así ya de una tesis pluralista, que admitiría en vez de la clásica distinción bipartita; Derecho Público y Derecho Privado, un Derecho Social.

Pero parece ser que todo derecho es social, tal y como lo afirma el maestro Néstor de Buen Lozano, al señalar que: "El concepto de Derecho Social es, pese a su reiterada utilización doctrinal y del lenguaje común, un concepto difícil... en función de que todo Derecho es Social por excelencia: el Derecho no se puede concebir más que como un fenómeno y ciencia eminentemente social".²⁴ Lógicamente se está refiriendo al derecho en general y no específicamente al Derecho del Trabajo.

Gustavo Radbruch, afirma por primera vez, el intervencionismo de Estado a través del fenómeno y cuidado de la producción, dando nacimiento al Derecho Económico. La economía no puede entregarse al libre juego de las fuerzas en conflicto. Detrás de cada relación jurídica asoma un tercer interesado: la colectividad, el Derecho Social es producto de una moral colectiva, corresponde a un distinto tipo de hombre; la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, el hombre colectivo es la base del Derecho Social: por tal motivo, para Radbruch la idea central que sustenta al Derecho Social no es la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades de

²⁴ Cfr.: DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P.94.

las personas, que entre ellos existen; consecuentemente, la igualdad deja de ser así punto de partida del Derecho, para convertirse en meta del orden jurídico.

Por su parte el maestro Trueba Urbina afirma que: "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".²⁵ Por otro lado, el jurista Mario de la Cueva define a los Derechos Sociales como: "Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana".²⁶ El Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido de prestaciones patrimoniales, sino como un estatuto, en el cual la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que debe corresponderle por la prestación de sus servicios, es decir, un estatuto del trabajador y para él mismo.

Podemos señalar algunas connotaciones del Derecho Social éstas mismas sustentadas por la tesis de José Campillo Sániz:

²⁵ Cfr.: TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. P. 155

²⁶ Cfr.: DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. P. 80

I.- Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de la libertad. Los derechos sociales intentan realizar preferentemente, la justicia social.

II.- Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

III.- Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes, los derechos sociales son derechos relativos, con un sujeto pasivo determinado que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

IV.- Los derechos individuales de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.

V.- Los derechos individuales por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos".

Por tal motivo, y como se desprende de todo lo antes expuesto, podemos llegar a una conclusión: que el Derecho del Trabajo pertenece a ese tercer género que hemos caracterizado, que es el Derecho Social.

E) VÍNCULO LABORAL.

La relación de trabajo constituye un elemento esencial de nuestra materia el Derecho del Trabajo. De acuerdo al Artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, entre la más común, se encuentra el contrato. Pero independientemente de lo anterior, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; de lo cual podemos deducir que puede existir la relación de trabajo sin que antes exista un contrato de trabajo. Desafortunadamente no podemos asegurar lo contrario, ya que puede existir un contrato de trabajo, llámese escrito, verbal o tácito, y nunca darse la relación de trabajo.

Existen algunos autores que afirman que el contrato presenta características propias, condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Hay otros que sostienen que el Derecho del Trabajo esta en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de las condiciones de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irregulares, así

como de la aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario.

Otro supuesto, es aquél en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una sustitución de hechos, esto es, que el trabajador preste un servicio personal, subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva afirma: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".²⁷ De lo anterior podemos deducir lo siguiente: 1) El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo que se desprende del acto que le dio origen, lo cual provoca la realización de los efectos que derivan de la Ley Federal del Trabajo; 2) La prestación del trabajo, determina, indiscutiblemente la aplicación del Derecho del Trabajo; 3) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la cual se le da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes

²⁷ Cfr.: DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 185.

depende del acuerdo de voluntades, por el contrario, en la relación de trabajo, inicia la actividad del trabajador, automáticamente se aplica el derecho objetivo. Claro está, la prestación del trabajo proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que no producen, provienen fundamentalmente de la ley y de los contratos colectivos, los cuales contienen las garantías mínimas, pudiendo pactarse prestaciones más elevadas. Para que las personas adquieran derechos y obligaciones, necesariamente tiene que haber una manifestación de voluntad, o el consentimiento, lo cual, hasta la fecha, es un principio universalmente aceptado.

Nuevamente hablando del maestro Mario de la Cueva, éste mismo afirma en su obra de Derecho Mexicano del Trabajo, lo siguiente: "El contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrón y trabajador sólo pueden entenderse en función de él... Por otra parte, el Derecho del Trabajo según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger inmediatamente a la persona física y a su familia, cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad".²⁸ De hecho, esta idea no constituye un concepto, pero justifica la existencia del contrato como generador de obligaciones.

²⁸ Cfr.: DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. P. 456.

Según Manuel Pérez Botija, la doctrina clásica del Derecho de las obligaciones sufre evidente e importante modificación: “reduce al área del libre consentimiento; no se elimina el esquema fundamental del contrato, esto es, la existencia y conjugación de dos voluntades, pero si se le somete a restricciones en cuanto a de cumplir una serie de condiciones fijadas por la norma objetiva. El acuerdo contractual es obra de la voluntad de las partes; pero el contenido económico del acuerdo viene determinado en gran parte por el legislador”.²⁹ Después de haber analizado varias definiciones del contrato de trabajo, podemos resumir, contrato: es el consentimiento que tiene por objeto la prestación de un servicio subordinado por un salario.

De tal forma, la pugna es irrepreensible por lo siguiente: si existe contrato de trabajo, la voluntad es el imperio; si no existe contrato, habrá que buscar la forma jurídica nueva que atiende a su contenido actual. Pretendiendo armonizar lo señalado con antelación, Pérez Patrón establece: “Pese a las acentuadas diferencias que separan a ambas figuras jurídicas (relación y contrato), lo evidente es que no cabe contraponerlas ni sancionar sin más la inutilidad del contrato de trabajo, como fuentes de derechos y obligaciones para las partes”.³⁰

De hecho, no se trata de contraponer dos figuras, si no determinar lo que es la relación patrón-trabajador para precisar su esencia jurídica.

²⁹ Cfr. BRISEÑO, Alberto. Op. Cij. P. 106.

³⁰ Ibidem. P. 168.

Finalmente, podemos señalar a manera de resumen, cuando se presupone la existencia del contrato y de la relación de trabajo. Deberíamos hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral. Muy a pesar de ello, la Ley habla del contrato y de la relación de trabajo.

La Ley establece, en su Artículo 21, que la existencia del contrato y la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Por otro lado, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, las mismas se encuentran bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LUCHA
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO MEXICANO

**A) EL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
PODERES DE LA UNIÓN.**

En un principio las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo y especialmente por las leyes del Servicio Civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Carta Magna, el cinco de febrero de 1917, el Artículo 123 de la misma creó derechos a favor de los empleados privados y de los empleados públicos, ya que al referirse a los sujetos de trabajo, denominados "empleados" se sobre entiende que se refiere tanto a unos como a otros. Aunque como vimos anteriormente, dichos derechos a favor de los empleados públicos no fueron reconocidos ni por la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su Artículo segundo excluyó a los trabajadores del Estado al afirmar que: "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por la Leyes del Servicio Civil que se expidieran"; ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual sostuvo que los empleados públicos no celebran un contrato de trabajo con el Estado y por lo tanto, no les son aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ni las contenidas en el Artículo 123 Constitucional, esto, hasta antes de la adición del Apartado "B".

La organización sindical burocrática, en base a su esfuerzo y constancia, crea en 1936, la Federación Nacional de Trabajadores del Estado e impulsa un proyecto de Ley del Servicio Civil redactado en 1935 por el Partido Nacional Revolucionario, logrando que en 1937 se presente una iniciativa de estatuto por conducto del General Lázaro Cárdenas del Río ante el Congreso de la Unión.

En la exposición de motivos del Proyecto de Estatuto se decía que el empleado público como asalariado, constituye un factor de la riqueza social, a la que aporta su esfuerzo intelectual o material que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo; y en virtud de que ha carecido de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores, pues ha estado sujeto a procedimientos injustos que deprimen y matan su amor al trabajo su espíritu de iniciativa, sus aspiraciones de mejoría a que tienen derecho y que redundan esto en perjuicio de la eficiencia y buena organización de los servicios que corresponden al Estado; por esto es necesario que se les brinde protección al salario, estabilidad en el empleo, escalafón, indemnizaciones por separación injustificada y riesgos profesionales, descansos, seguridad social, organización sindical, derecho de huelga, etc.

La iniciativa fue enviada el 23 de noviembre de 1937 a la Cámara de Senadores, misma que fue aprobada el 21 de diciembre del mismo año. Entre las intervenciones más destacadas en defensa de los trabajadores de los Poderes de la Unión, figuran las de:

CANDIDO AGUILAR: "Tengo la firme convicción de que no habrá uno sólo de los señores que se oponga a este estatuto"

ANTONIO ROMERO: "Únicamente nos queda decir que este estatuto es un paso más que ha dado la Revolución Mexicana".

C. BAUTISTA: "Ha sido una vieja convicción de los hombres revolucionarios de colocar a los servidores del Estado dentro de toda clase de garantías".

C. SOTO REYES: "Quiero terminar exhortando a los trabajadores al servicio del Estado, a que hagan caso del recurso supremo de la huelga solamente cuando sea absolutamente necesario y cuando les asista plena justicia".

El 24 de diciembre de 1937 se turnó el proyecto a la Cámara de Diputados, mismo que pasó a la comisión dictaminadora. En esta Cámara fue donde se celebraron los más acalorados debates en torno a la aprobación del Proyecto del Estatuto que regiría las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Entre las frases más pronunciadas en contra del dictamen emitidas por diversos diputados, fueron:

"Ni sindicatos de empleados oficiales ni derechos de huelga contra el Estado". "Los conflictos no podrán traducirse en paralización de actividades". "Es muy grave la aprobación del estatuto jurídico". "Esto es una violación patente a la Constitución". "La nueva Ley será un barril de pólvora para el gobierno y la esclavitud para los empleados".

Pero también hubo oradores a favor del dictamen, entre los que destacan:

FERNANDO AMILPA: "El Estatuto Jurídico debe ser, si es que deseamos secundar la labor de la justicia social del señor Presidente Cárdenas, un conjunto de normas legales consignadas en una Ley con el propósito de garantizar a los trabajadores del Gobierno la estabilidad en el trabajo, la justa retribución del servicio prestado, la justa recompensa al mérito y a la constancia, a la honradez, haciendo justa la aplicación del escalafón, disfrute de vacaciones para reparar esfuerzos perdidos y obtención de indemnizaciones y la existencia, desenvolvimiento y fortalecimiento de los sindicatos".

JESUS YUREN: "Nuestra organización pugnó y ha seguido pugnando por que el estatuto para los trabajadores sea una realidad. Nosotros esperamos pues que esos servidores del Estado sepan aquilatar la labor de los legisladores".

SALVADOR OCHOA: "Cuando las necesidades sociales del país requirieron una reforma a la Constitución para implantar la educación socialista, hubo que reformarse el Artículo tercero, nosotros no pretendemos como legisladores hacer constituyente para

una nueva Constitución, lo que nosotros queremos es que, interpretando el sentir de los sectores sociales que en estos momentos se interesan en una ley que los vaya a favorecer. Como legisladores hagamos una cosa parecida a lo que hizo la XXXVI Legislatura reformando el Artículo Tercero Constitucional ya que consideramos que la Constitución no es obstáculo que se presenta para no aceptar el Artículo Primero del estatuto. Nosotros en este caso, consideramos que este Artículo es la base del estatuto”.

FRANCISCO MORA: “La soberanía del Estado, compañeros, no viene a sufrir ningún menoscabo con esta Ley, porque esta Ley no viene a normar sino las relaciones de los empleados ante los funcionarios que los nombran, ante los funcionarios que los manejan; no es para corregir abusos del Estado que en ninguna forma podrá considerarse desde el momento que el mismo Estado que, por su mismo nombre, debe ser un estatuto perfecto, no debe haber incorrecciones, viene a corregir las anomalías, deficiencias y los abusos de los funcionarios y no del Estado con los mismos empleados”.

Después de muchas trabas, alegatos, modificaciones, correcciones, etc., el estatuto fue aprobado por la Cámara de Diputados el 6 de septiembre de 1938.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, fue expedido finalmente por el Presidente Cárdenas, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.

El Estatuto contaba con 115 Artículos divididos de la forma siguiente:

TÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales, del Artículo 1° al 8°.

TÍTULO SEGUNDO: Derecho y obligaciones individuales de los trabajadores.

Capítulo I.- Disposiciones generales del Artículo 9° al 17°.

Capítulo II.- De las horas de trabajo y descansos legales; del Artículo 18 al 28.

Capítulo III.- De los salarios; del Artículo 29 al 40.

Capítulo IV.- De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente; Artículo 41.

Capítulo V.- De las obligaciones de los trabajadores; Artículo 42.

Capítulo VI.- De la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores; Artículo 43.

Capítulo VII.- De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores; Artículo 44.

TÍTULO TERCERO: De la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Capítulo I.- De los sindicatos; del Artículo 45 al 62.

Capítulo II.- De las Condiciones Generales del Trabajo; del Artículo 63 al 65.

Capítulo III.- De las huelgas, del Artículo 66 al 72.

Capítulo IV.- Del procedimiento en materia de huelgas y de la introducción que corresponde al Tribunal de Arbitraje; del Artículo 73 al 83.

TÍTULO CUARTO: De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales.

Capítulo I.- De los riesgos profesionales; Artículo 84.

Capítulo II.- De las enfermedades profesionales; Artículo 85.

TÍTULO QUINTO: De las prescripciones; del Artículo 86. Al 91.

TÍTULO SEXTO: Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajados al Servicio del Estado y del procedimiento que debe seguir ante el Tribunal y Juntas.

Capítulo I.- De la integración del Tribunal y Juntas; Artículo 92 al 98.

Capítulo II.- De la competencia del Tribunal y Juntas; Artículo 99.

Capítulo III.- Del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas; del Artículo 100 al 114.

TÍTULO SÉPTIMO: De las sanciones por infracciones a la ley y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje; Artículo 115.

Contando además con 12 Artículos transitorios.

B) LA REFORMA AL ESTATUTO JURÍDICO EN 1941.

El Presidente de México, General Lázaro Cárdenas del Río, tenía previsto que al término de su gestión, el Estatuto expedido en 1938 perdiera su vigencia. Ante este hecho, la Federación Nacional de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, se manifestaron en diversas formas para evitar que esto sucediera. La prensa de ese entonces pugnaba por la caída de dicho Estatuto, tachándolo de "inconstitucional" y pedía su abrogación para la siguiente gestión.

El Presidente Manuel Avila Camacho, para calmar el nuevo estado de inseguridad de los trabajadores burócratas, expide el "Nuevo Estatuto de los Trabajadores al

Servicio del Estado”, pero que en realidad sólo se trató de una reforma al anterior Estatuto de 1938, mismo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941. La exposición de motivos del “Nuevo Estatuto”, decía lo siguiente: ... “Se reitera que el espíritu que anima al Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, es el de la Revolución que tiende a proteger los intereses elementales de los grupos sociales antes desamparados y que, en consecuencia, el Gobierno considera junto el mantenimiento de los principios tutelares en que se inspira la Ley; que es urgente adoptar una fórmula mixta que tenga amplitud bastante y respeto a la inamovilidad de los empleados públicos, esto es, precisar cuáles son los de confianza y cuáles de base, qué fórmula debe permitir combinar las ventajas del sistema enumerativo con las de una definición general; que la formación de escalafones en la ley derogada es oscura y ha generado en la práctica multitud de problemas que es preciso evitar, mediante la clara redacción de las normas relativas aprovechando la experiencia de dos años de vigencia del ordenamiento derogado; que el criterio para el ascenso debe ser el de mayor competencia, y sólo en igualdad de esta primera condición, admitir como factor determinante el de antigüedad: que es pertinente limitar que los sindicatos federados que constituyen la Federación de Trabajadores se adhieran a organizaciones campesinas u obreras, por cuanto a que la prudencia aconseja dejar establecido que no existe identidad de intereses entre esas diversas agrupaciones; que en materia de huelga por la peculiar naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados públicos no debe llegarse a la suspensión de labores ni una calificación previa de la legalidad de exactitud; que debe precisarse con absoluta claridad que el Tribunal de Arbitraje queda situado dentro de los poderes de la Unión, y finalmente, que deben

fijarse las reglas que permitan abreviar los procedimientos que deben normar los conflictos entre el Estado y sus servidores".³¹

La reforma al Estatuto de 1938 fue poco notable en el sentido de que no hubo muchos cambios profundos en su contenido, ya que sólo desaparecieron las Juntas Arbitrales en cada dependencia y el Tribunal de Arbitraje fue confirmado, se especificaron las bases para los escalafones y se prohibió a los sindicatos burócratas adherirse a otras organizaciones obreras o campesinas y se incrementó el número de puestos de empleados de confianza.

C) LA REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1960.

Como los estatutos de 1938 y 1941 fueron objetados, en un sin número de veces, de inconstitucionales, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos envió al Congreso de la Unión, una iniciativa de reforma al Artículo 123 Constitucional, a efecto de incorporar en él los principios de protección para el trabajo de los empleados públicos.

La iniciativa señalaba entre otros aspectos:

³¹ Cfr.: BAZARTE CERDAN, Willebaldo. Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Rev. Jurídica Veracruzana. Tomo XVI, Num. 1 (Ene-Feb, 1965). P. 83.

"Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado".

Como resultado de esto, se reforma el Artículo 123 Constitucional; y con ello se logra el ideal de los burócratas, quienes consideraban que el Estatuto que los regía no era suficiente garantía y que sólo estarían seguros de que sus derechos laborales les serían respetados cuando éstos fueran elevados a rango constitucional.

En efecto el 21 de octubre de 1960 fue reformado el Artículo 123 Constitucional y el 5 de diciembre de ese mismo año, se publica en el Diario Oficial de la Federación. La reforma consistió en adicionar catorce fracciones a dicho Artículo, integradas en un Apartado "B" y, en consecuencia, las 31 fracciones que ya contenía, pasaron a constituir el Apartado "A". Por lo que el Apartado "B" contempla exclusivamente los derechos sociales de los trabajadores al servicio del Estado, quedando de la siguientes

manera: "B".- ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, LOS GOBIERNOS DEL DISTRITO Y DE LOS TERRITORIOS FEDERALES Y SUS TRABAJADORES.

D) LA REFORMA DE 1963 AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Las normas sustantivas y procesales burocráticas, por ser parte integrante del Artículo 123 Constitucional, tiene un carácter eminente social tanto proteccionista como reivindicatorio de los derechos de los empleados públicos que, como los obreros en general, también han sido objeto de explotación y en ocasiones de muchas vejaciones.

La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del Estado Cardenista, mejorándolo en una técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz. Señala el maestro Gabino Fraga "...esta ley define al trabajador al servicio del Estado como toda una persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros ...".³² Por su parte el jurista Miguel Cantón, señala al respecto: "Si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos".³³

³² Cfr.: FRAGA, GABINO. Derecho Administrativo. México. Porrúa, 1991. P. 137.

³³ Cfr.: CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. Op. Cit. P. 103.

El derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de Derecho Social. La Legislación Federal del Trabajo Burocrático de 1963, constituye la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, parte integrante del Derecho Social.

E) EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEY REGLAMENTARIA.

Los derechos sociales contenidos en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, son exclusivos para la burocracia. Esta adición, es la más importante que se ha hecho al Artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. Y como ya se hizo mención en el inciso anterior, la reforma a la legislación burocrática de 1963, constituye LA LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B", Dicho apartado se encuentra integrado actualmente, de la siguiente manera:

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

Consta de 165 Artículos en diez títulos, como sigue:

Título Primero.- Disposiciones generales; Título Segundo.- Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares; Título Tercero.- Del Escalafón; Título Cuarto.- De la Organización Colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; Título Quinto.- De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales; Título Sexto.- De las prescripciones; Título Séptimo.- Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo; Título Octavo.- De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos; Título Noveno.- De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; Título Décimo.- De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

En la legislación de nuestro país la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmó los principios de los Estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como derecho social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas a favor de los burócratas, establecidos por el Artículo 123, reconociendo al mismo tiempo el derecho de huelga que resulta imposible su realización práctica.

CAPÍTULO III

EL SINDICATO COMO MEDIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

Para dar principio al estudio de la historia del sindicato, es necesario primeramente conocer de dónde viene la palabra "sindicato". La palabra proviene de la voz griega "Syndicos" (Syn: con colaboración; Dike: justicia), de la que deriva la palabra latina Syndicus, que viene a significar: "con justicia".

Syndicus era la persona que representaba los intereses de la corporación, el que los defendía. Desde ahí arranca la idea, que tenemos en el sentido de que el sindicato es un organismo de defensa de los intereses colectivos.

Para tener una idea más exacta de lo que es el sindicato, anotaremos algunas definiciones:

Guillermo Cabanellas, en su obra Derecho Sindical y Corporativo, dice:

“Por sindicato debe entenderse toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter meramente permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, y para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

Livio Labor, en su obra *Sindicalismo y Sociedad*, dice:

“El sindicato es la unión asociativa voluntaria que se constituye entre los componentes de una misma categoría profesional de trabajadores o empleados, con el primordial objetivo de la defensa de sus intereses y, de la elevación y adelanto profesional y social de la categoría”.

David Dubnisky, dice:

“En los países democráticos los sindicatos son instituciones voluntarias. Son organismos de grandes sectores del pueblo trabajador agrupados según el oficio y la capacidad, no según la creencia política y tratan principalmente de promover los intereses del trabajo”.

Marba, dice:

“El sindicato obrero constituye una imperiosa necesidad en las modernas luchas económicas y sociales; es el poderoso medio al que acude la base trabajadora para hacer valer sus derechos y lanzarse a la conquista de sus reivindicaciones”.

La legislación comparada de diversos países coincide en considerar, que:

“El sindicato es toda asociación libre y permanente de personas, trabajadores o patronos que ejerzan la misma profesión o el mismo oficio, constituya exclusivamente con el fin de defender sus intereses comunes, especialmente los de carácter económico y social”.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356, dice:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Según el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden ser: Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios Varios. Hay también Sindicatos Agrícolas Comerciales, Financieros y Profesionales.

Si a la palabra sindical le agregamos el sufijo "ismo", que significa doctrina, modo o sistema, debemos entender por sindicalismo al sistema de organización de los trabajadores, con base en la estructura y doctrinas sindicales.

El sindicato en México es una institución plenamente reconocida por el Estado y la sociedad; está consagrado en la Constitución Política, en las Leyes del Trabajo; en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en las Leyes reglamentarias respectivas. Esos ordenamientos y disposiciones en que basan su acción los sindicatos,

sus postulados ideológicos y sus declaraciones de principios constituyen su teoría, contienen su parte doctrinaria. Los antecedentes históricos de su organización, luchas emprendidas y sostenidas, y resultados, también forman parte del cuerpo doctrinario que fundamenta su acción social.

El cuerpo de doctrinas del sindicato, está formado por las corrientes filosóficas, sociales y políticas que han influido en el movimiento obrero mundial, pues no debemos olvidar que la lucha por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es universal. Desde luego, en cada país adquiere las características que le imprimen su estructura jurídica y el grado de desenvolvimiento social y cultural.

En México, el derecho obrero es de vanguardia, desde el momento que el Artículo 123, contiene la esencia jurídica de la justicia laboral. Y lo que es más, en nuestro país el derecho burocrático adquiere plenitud en la propia Carta Magna.

El sindicalismo que conoce la estructura de su organismo gremial, que sabe sus derechos y obligaciones, que tiene interés institucional en su gremio, adquiere una personalidad social alejada de egoísmos, se considera que un militante activo de un sindicato, debe contemplar que los intereses colectivos están primero que los particulares. Siempre debe obrar en función del interés colectivo y ser un celoso defensor de su sindicato, no porque lo considere perfecto, sino porque tiene conciencia de su perfectibilidad. El buen sindicalista, es disciplinado por convicción, acata acuerdos

y respeta normas estatutarias, critica en plan constructivo y, coadyuva para resolver lo que critica.

Por lo que hace a la sindicalización en México, debemos reunir a las primeras asociaciones primitivas que en siglos pasados se hallaban, no en positiva y correcta actuación, sino en estado embrionario, pues el movimiento obrero surgió efectivamente cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, cuando convencidos de la injusticia que entraña la condición social y económica de la sociedad de su existencia en su ámbito laboral, resueltamente proclamaron los sagrados principios de igualdad humana, plasmados en los artículos 27 y 123 de nuestra carta magna.

El 16 de septiembre de 1872, en un ensayo de unificación los diversos núcleos obreros, organizados en cooperativas, constituyen un organismo central de carácter nacional, al que denominan "Círculo de Obreros de México". Y en el que se fundan todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades.

Los obreros mexicanos al organizarse en sindicatos, fueron los primeros en participar en una Revolución triunfante, y por lo tanto los primeros que se han enfrentado a los problemas derivados de ellos.

En el año de 1918, la legislatura local de Coahuila, autorizó un congreso de trabajadores, para estudiar y discutir los problemas del obrero mexicano. Concurrieron

a él varias organizaciones sindicales, y de ahí surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana, (C.R.O.M.), que orientó casi todo el movimiento sindical en México hasta que se formó la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.), en apoyo al gobierno Cardenista.

En el seno de la C.R.O.M., el sindicalismo mexicano empezó a ensayar tácticas como la colaboración con el gobierno de alianza, con otras organizaciones obreras internacionales, la soberanía sindical, dentro de estas, y otras más que desarrollaron la doctrina sindical.

En febrero de 1936, con la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, constituida por la mayoría de los integrantes de la C.R.O.M., un año antes, la Confederación Sindical Unitaria de México, la Cámara Nacional del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S. A., y con otras organizaciones regionales, se fundó la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.).

Después de haber hecho este breve recorrido de la historia del sindicalismo en México, nos podemos dar cuenta que fue hasta después del movimiento de 1910, cuando en la Constitución de 1917, se fijan las bases jurídicas que norman el nacimiento y la existencia de los sindicatos. La Constitución de 1917, consagra en su Artículo 123, como garantía, el derecho de asociación profesional, tanto para los

obreros como para los patronos, en defensa de sus respectivos intereses. La Asociación Profesional, entre los Trabajadores al Servicio del Estado, surgió bajo el amparo de los Artículos 9° y 123 Constitucionales, pero alcanzó su existencia en las bases jurídicas primero por la promulgación del Estatuto Jurídico en 1938, después por la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

B) EL FUNDAMENTO JURÍDICO DEL SINDICATO.

La organización colectiva de los trabajadores se lleva a la práctica a través de la creación de los sindicatos. Su reglamentación jurídica se encuentra en el texto Constitucional: en la fracción XVI del Apartado "A" y en la fracción X del Apartado "B", en la Ley Federal del Trabajo, del Artículo 354 al 385 y en la Ley Federal del Trabajo Burocrático, del Artículo 67 al 86.

El maestro Néstor de Buen define al sindicato, de la siguiente forma: "Es la persona social, libremente constituido por Trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses".³⁴

La Ley Federal del Trabajo dispone en su Artículo 356, que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

³⁴ Cfr.: DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, México, 1986 P. 695.

Los sindicatos de los trabajadores están clasificados por el Artículo 360 de la Ley antes mencionada, pudiendo ser:

I.- Gremiales; los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De Empresa; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales; los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V.- De Oficios Varios; los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de los trabajadores al Servicio del Estado no admiten este tipo de clasificación y sólo pueden ser asimilados a los de la fracción segunda, ya que en cada dependencia u organismo descentralizado únicamente puede existir un sindicato, mismo que puede adherirse a la también, según el Artículo 78 de la Ley, a la única central reconocida por el Estado: La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. En la actualidad, también está reconocida la Federación de

Sindicatos Bancarios, por lo que dicho precepto resulta inadecuado y como consecuencia debiera adecuarse la Ley a la realidad actual.

El Artículo 67 de la Ley Burocrática, define a los sindicatos siguiendo la línea del Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, como: "Las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituídas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Para que un sindicato funcione como tal, debe tener como finalidades inmediatas defender los derechos de sus agremiados y mejorarlos mediante una gestión constante, teniendo como armas principales:

- a) En la Iniciativa Privada: la Huelga y la Cláusula de Exclusión;
- b) En el Estado: La Huelga sólo en los casos señalados por el Artículo 99 de la Ley, en concordancia con el 94 de la misma y acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que sus opiniones sean tomadas en consideración.

El Artículo 68 de la Ley, dice: "En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgará el reconocimiento al mayoritario"; y el Artículo 78 de la Ley dispone que los sindicatos pueden adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

El maestro Mario de la Cueva, dice: "Las federaciones son las uniones sindicales, la cúspide de las unidades obreras constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora y la preparación de un mundo mejor para todos".³⁵

La Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado se rige por sus propios estatutos, mismos que prohíben la expulsión de los sindicatos de su seno.

Los conflictos intersindicales y de los sindicatos con la Federación, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Todos los Trabajadores al Servicio del Estado, tienen la libertad y el derecho de formar parte o no del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso o lo consientan, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados; pero "el Estado – dispone el Artículo 76 – no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión", y por lo tanto aquél que sea expulsado del sindicato por su conducta o falta de solidaridad, puede seguir laborando pero perderá todos los derechos sindicales que la Ley concede.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el facultado para llevar a cabo el registro de los sindicatos, siempre y cuando se le remita por duplicado, los siguientes documentos:

35 Cfr.: CUEVA, Mario de la. Op. Cit. P. 367

I.- El acta de asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la directiva de la agrupación.

II.- Los estatutos del sindicato.

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV.- Una lista de todos los miembros que integren el sindicato, con expresión de nombres, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal debe comprobar que no existe otro sindicato dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria, cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad burocrática para proceder a su registro.

La cancelación del registro de un sindicato, se llevará a cabo:

1.- Por disolución del mismo.

2.- Cuando se registre diversa agrupación sindical que fuera mayoritaria.

3.- Por violación a lo dispuesto en el Artículo 79, mismo que a la letra dice:

"Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro;

III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades y;

V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas*.

En los casos 1° y 2° la solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego, el recuento correspondiente y resolverá de plano.

En el 3er. caso, el Tribunal determinará la cancelación del registro de la directiva, como responsable directa de la administración del sindicato o la cancelación del registro del sindicato, según corresponda.

Las obligaciones de los sindicatos están determinadas en el Artículo 77 de la Ley, y son las siguientes:

I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección de los cambios que ocurrieren en su directiva o en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

III.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen entre el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándosele la cooperación que le solicite; y

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

El maestro Gabino Fraga afirma, que: "Las funciones principales de los Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, son las siguientes:... "la de hacerse oír en la fijación de las condiciones generales de trabajo; la de intervenir en los ascensos y separaciones de los trabajadores; la de emitir su parecer en los casos de sustitución de mexicanos por extranjeros; la de facilitar las labores del Tribunal de Arbitraje, y la de patrocinar y representar a sus miembros ante dicho Tribunal y ante las autoridades superiores".³⁶

Los sindicatos, según el Artículo 82 de la Ley, se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y
- II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 71.

Los gastos que origine el funcionamiento de cada sindicato, serán cubiertos con su propio presupuesto formado con las aportaciones de sus miembros, incluyendo las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados del mismo.

Asimismo, los gastos que origine el funcionamiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios, serán cubiertos con su propio presupuesto, formado con las

³⁶ Cfr.: FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo 20ª Ed. México, Porrúa, 1980 P. 154.

aportaciones de sus respectivos sindicatos agremiados, incluyendo las remuneraciones que se deben pagar a sus directivos y empleados de ambas Federaciones.

C) HISTORIA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

Antes de la iniciación del movimiento social de 1910, ya había en México trabajadores al servicio del Estado, pues es lógico pensar que, existiendo el Estado Mexicano tenía que disponer de muchos trabajadores para realizar sus múltiples actividades.

En la actualidad con el crecimiento de la ciudad y el número de sus habitantes, la demanda de los servicios públicos se ha incrementado considerablemente, por lo que la plantilla de personal también ha ido en aumento.

A través de los años de lucha se han conseguido muchos beneficios laborales, pero nada ha sido fácil, por lo que en una forma sucinta describiré la historia del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

En 1922 surge en el seno del Ayuntamiento las primeras agrupaciones organizadas en forma de sindicatos libres e independientes, entre los que se destacan el de "Limpia de la Ciudad" y la "Unión de Empleados de Agua Potable". Estas organizaciones fueron tenazmente perseguidas combatidas por las autoridades gubernamentales, hasta lograr

su total aniquilación, siendo las causas la total marginación, discriminación y desamparo jurídico en que se encontraban, en general los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores del Ayuntamiento de la Ciudad de México en su lucha por organizarse y ser reconocidos, conjugaban sus esfuerzos con trabajadores de otras dependencias gubernamentales, que también luchaban por organizarse.

Fracasados los primeros intentos de organización, en ningún momento decayó el espíritu de lucha de los trabajadores del Ayuntamiento de la Ciudad de México, la lucha siguió adelante y en 1934 la voluntad popular eleva a la primera magistratura de la Nación al General de División Lázaro Cárdenas del Río, quien compenetrado de los anhelos y esperanzas de los trabajadores, exhorta a estos para que se agrupen y formen sindicatos, reavivada así la lucha, se destacan en el seno de la burocracia compañeros que han dejado grabado para siempre su nombre en el marco militante de los inicios de la lucha sindical, como: Cándido Granados, José Tovar Miranda, Félix Martínez, Rubén V. Sotelo, Margarito Laurel Rosas, Juan Carranza, Agustín Vivanco Miranda, Ramón López, Antonio Zárate, Clemente Aguilar, Manuel Reyes, José Betancourt, Agustín Jiménez y otros...

El 8 de julio de 1935, fecha memorable para todos los trabajadores al Servicio del Estado: En la casa marcada con el No. 14 de la calle de Arcos de Belén, el grupo de trabajadores mencionados en el párrafo anterior, se reúnen con los trabajadores de: Limpia, Agua Potable, Talleres de Maestranza, Parques y Jardines, Penitenciaría del

Distrito Federal, Pavimentos y Calzadas, Materiales de Guerra, Talleres Gráficos de la Nación, Casa de Moneda, Alumbrado Público y de otras dependencias gubernamentales y en acto solemne constituyen la "ALIANZA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO". Acontecimiento éste de singular relevancia en el movimiento sindical del país si se considera que, además de lo significativo que fue para los servidores del Estado unirse en una sola y poderosa agrupación, ésta al paso de los años habría de convertirse en lo que hoy conocemos como "Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado". (F.S.T.S.E.).

El primer Comité Ejecutivo Central de la "ALIANZA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO", fue designado por elección democrática, quedando integrado de la forma siguiente:

Secretario General	Roberto Aguilera C. (Unión General de Trabajadores de Materiales de Guerra).
Secretario de Organización	Rubén V. Sotelo (Sindicato de Trabajadores de Aguas).
Secretario de Conflictos	Ramón López (Sindicato de Limpia y Transporte).
Secretario Tesorero	Maximo Silva Tamayo (Sindicato de Pavimentos y Calzadas).
Secretario de Actas	Antonio González (Sindicato de Talleres de Maestranza).

Y en el mismo acto de su constitución, fueron discutidos y aprobados los estatutos de la Alianza.

Posterior a la conformación de la Alianza, el 14 de diciembre de 1937, en el salón de actos, se reúnen un gran número de trabajadores del Departamento del Distrito Federal, que previamente se habían organizado en secciones, celebraban la "Convención de Trabajadores del Departamento del Distrito Federal", previa convocatoria lanzada por la comisión instaladora que se había integrado para tal fin, por los compañeros David Céspedes, Margarito Laurel Rosas, David Rico y Gustavo de Anda, se constituye en esa convención en acto solemne y trascendental el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, siendo fundadoras las siguientes secciones sindicales con sus respectivos secretarios seccionales:

SECCIONES SINDICALES	PRIMER SECRETARIO GENERAL
1.- Limpia y Transportes	José Tovar Miranda
2.- Aguas y Saneamiento	Daniel Arce
3.- Penitenciaría	Pedro Vargas Otero
4.- Maestranza Administrativo	
Almacenes y Glosa.	Enrique Pastor Lezama
5.- Pavimentos y Calzadas	Máximo Silva
6.- Parques y Jardines	Vicente X. Sabas
7.- Panteones, Gobierno y Trabajo	Sabino Olivares
8.- Alumbrado Público	Raúl Carrera
9.- Oficina de Obras Públicas	Sabino Ramos

SECCIONES SINDICALES**PRIMER SECRETARIO GENERAL**

10.- Edificios y Monumentos	Ricardo A. Torres
11.- Catastro, Juntas Catastrales Avalúos y Transitorios.	Juan Carranza Sánchez
12.- Servicios Médicos	Carlos del Valle
13.- Delegaciones, Obras Públicas y Servicios Urbanos.	José Ma. Sámano
14.- Unión de Tomadores de Tiempo y Similares del D. D. F.	Augusto E. Villada
15.- Oficinas Superiores	Roberto Mejía
16.- Archivo y Correspondencia	Andrés Fernández Y.
17.- Tesorería	Gabriel Palma
18.- Registro Civil	Próspero Olivares Sosa
19.- Registro Público de la Propiedad- Técnica Fiscal.	Lic. Fausto A. Marín
20.- Reglamento, Licencias y Espectáculos Públicos.	Mario Novoa
21.- Acción Cívica	Jacinto Narváez Moreno
22.- Educación Física	Manuel R. Flores
23.- Tránsito	Eladio González Aguilar
24.- Conciliación y Arbitraje	Lic. Roberto Atwood
25.- Calificadora de Infracciones y Cárcel del Carmen	Alfonso López

SECCIONES SINDICALES

PRIMER SECRETARIO GENERAL

26.- Caja y Casino de la Policía

Arturo J. Valenzuela

27.- Delegaciones Políticas

Miguel Lozada López

Quedando integrado el Presidium de la convención, de la siguiente forma:

Presidente	Juan González
Secretarios	Manuel Orozco Arrijoa
	Pedro Vargas Otero
	Ramón López
	Luis G. Ramírez

Después de tomar posesión de sus cargos los miembros integrantes del Presidium se declara instalada la convención y se procede a declarar la constitución del sindicato, de la manera siguiente:

"El compañero Juan González nos hace una franca exhortación para que desde estos momentos vayamos hacia un sólo objetivo que sea la defensa de los intereses de los trabajadores, borrándose, asimismo, los rencores y manifiesta también que haciéndose eco del sentir de todos los trabajadores aquí reunidos declara solemnemente constituido el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL".

Continuó la convención y procedieron a elegir democráticamente al primer Comité Ejecutivo, mismo que quedó integrado como sigue:

Secretario General	Felix Martínez
Secretario de Trabajo y Conflictos	Pedro Vargas Otero
Secretario del Interior	Cándido Granados
Secretario del Exterior	David Rico
Secretario de Organización	Gustavo de Anda
Secretario de Educación	Lamberto Alarcón
Secretario de Prensa	Lic. Fausto A. Martín
Secretario de Acción Femenil	Refugio Moreno Rufo
Secretario de Actas y Acuerdos	Saúl M. Peralta
Secretario de Cooperativismo	Juan Robles García de la Cadena
Secretario de Escalafón	Carlos Carbajal
Secretario Tesorero	Pedro M. Araus
Secretario de Estadística	Horacio Segura

Posteriormente se procedió a dar el siguiente paso, que fue el registrar al sindicato, ante el entonces denominado Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores del Estado.

A medida que nuestra ciudad crece y se transforma en una de las ciudades más grandes del orbe con aproximadamente 20 millones de personas, el Departamento del

Distrito Federal (hoy Gobierno del Distrito Federal) hubo de experimentar cambios en su estructura orgánica e incrementar su funcionamiento, por consecuencia tuvo que incrementar sus dependencias y número de trabajadores, teniendo actualmente una plantilla de 110,000 trabajadores aproximadamente, lo que ha originado el incremento de secciones sindicales, dada la diversidad y exclusividad de funciones operativas y administrativas del personal de base, por lo que de 27 secciones sindicales que eran inicialmente como se conformó el sindicato, se incrementó a 39 secciones sindicales, de la siguiente manera:

1. Limpia y Transportes.
2. Operación Hidráulica.
3. Archivo Penal y Talleres de Reclusorios.
4. Contraloría, Administración y Almacenes para los Trabajadores.
5. Pavimentos y Calzadas.
6. Bosques, Parques y Jardines.
7. Panteones, Gobierno, Trabajo y Previsión Social.
8. Alumbrado Público.
9. Desarrollo Urbano, Ecología y Obras Públicas.
10. Edificios, Monumentos y Obras Viales.
11. Catastro y Contribuciones a la Propiedad Raíz.
12. Servicios Médicos.
13. Rama Médica.
14. Tomaduría de Tiempo.

15. Oficinas Superiores e Intendencia.
16. Archivo y Correspondencia.
17. Tesorería y Locatel.
18. Registro Civil.
19. Registro Público de la Propiedad y Archivo General de Notarias.
20. Reglamento Licencias y Espectáculos.
21. Acción Social.
22. Promoción Deportiva.
23. Tránsito, Vialidad y Transporte.
24. Conciliación y Arbitraje.
25. Oficinas Coordinadoras de Tribunales Calificadores, Dirección General de Reclusorios, Centros de Readaptación Social y Mesa de Peritos.
26. Oficinas Jurídicas y Defensoría de Oficio.
27. Delegaciones Políticas y Juntas de Reclutamiento.
28. Secretaría General de Protección y Vialidad.
29. Abasto y Mercados.
30. Contribuciones de Mercados y Cames.
31. Construcción de Pavimentos.
32. Obras Hidráulicas.
33. Sistema de Desazolve.
34. Talleres.
35. Conservación de Obras Viales.
36. Instalaciones Olímpicas, Centro Social y Deportivo Guelatao.

37. Coordinadora de Abastos y Regularización Territorial.

38. Planta de Asfalto.

39. Dirección General de Informática.

Esta forma de organización interna en secciones, se remonta a sus orígenes y constituye todo un sistema de funcionamiento democrático, tanto en la elección de secretarios generales seccionales, en donde la base trabajadora elige a sus representantes sindicales de forma directa a través del voto secreto en urnas, así como para elegir al máximo dirigente del sindicato, en donde intervienen los treinta y nueve secretarios seccionales con sus dos delegados al consejo y en sesión plenaria del Congreso, que es el máximo órgano de gobierno se elige al Secretario General y al Comité Ejecutivo General del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

De esta forma en la historia de esta organización sindical han llegado a ocupar la Secretaría General, los siguientes compañeros:

Félix M. Martínez	de	1937	a	1939
José Tovar Miranda	de	1939	a	1940
Gustavo de Anda	de	1940	a	1941
Rubén Sotelo	de	junio 1941	a	oct. 1941
Rufo Figueroa Figueroa	de	1941	a	1943
Alfonso Martínez Domínguez	de	1943	a	1946

Uriel Herrera Estua	de	1946 a	1949
Lic. Rómulo Sánchez Mireles	de	1949 a	1953
José Gutiérrez Díaz	de	1953 a	1956
Emilio Gandarilla Aviles	de	1956 a	1959
Agustín Vivanco Miranda	de	1959 a	1962
Everardo Gamiz Fernández	de	1962 a	1965
Gilberto Aceves Alcocer	de	1965 a	1968
Raúl Gómez Pedroso	de	1968 a	1971
Hilario Punzo Morales	de	1971 a	1974
Miguel Molina Herrera	de	1974 a	1977
Lic. Juan Araiza Cabrales	de	1977 a	1980
Miguel Angel Morado Garrido	de	1980 a	1983
Lic. Rafael de Jesús Lozano C.	de	1983 a	1986
Ramón Choreño Sánchez	de	1986 a	1989
Filiberto Paniagua García	de	1989 a	1992
C.P. Francisco Martínez Rivera	de	1982 a	1995
Raúl Quintana Bautista	de	1995 a	1998
Ing. Alfonso Rojo Guerrero	de	1998 a	2001

En la actualidad, este sindicato esta considerado como un modelo de organización y funcionamiento en su género, esto en el ámbito del sindicalismo burocrático, bajo los principios de DEMOCRACIA Y LA NO - REELECCIÓN, acciones

que le han dado el reconocimiento y prestigio que ha traspasado las fronteras nacionales.

Con la conformación de esta organización sindical, se ha luchado desde sus inicios por conseguir mejoras para los trabajadores, como es la seguridad social, vivienda, capacitación y salarios.

D) EL SINDICATO FRENTE AL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

El sindicato frente al Gobierno, es uno de los aspectos más difíciles de tratar, en virtud de que algunos consideran al sindicato como la imagen del enfrentamiento, de bloqueos al plan de trabajo del Gobierno y otros le dan el enfoque como el único medio de defensa y protección de la clase trabajadora.

Cuando el objetivo real del sindicato es tratar de obtener mejores condiciones de trabajo y de vida, con una remuneración acorde al trabajo que desempeñan sus agremiados, procurando una estabilidad en el empleo ajeno a favoritismos o compromisos políticos.

La lucha no ha sido nada fácil, ya que para el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, sus conquistas laborales y beneficios sociales los ha basado en el diálogo, la razón y concertación ante el Gobierno del Distrito Federal. Siendo los fines inmediatos las mejoras en el aspecto económico, ya sea directamente en los salarios o en las prestaciones en efectivo.

Otra forma de dignificar la carrera laboral de los trabajadores ha sido a través el Ejercicio Civil de Carrera, con la finalidad de que se les reconozca su capacidad y experiencia para así poder aspirar a ocupar puestos superiores.

Como ya ha quedado plasmado, la postura del Sindicato con el Gobierno es de Diálogo, de concertación y sobre todo de respeto mutuo.

CAPÍTULO IV

DE LOS NOMBRAMIENTOS

A) NATURALEZA JURÍDICA DE LOS NOMBRAMIENTOS.

Existen numerosas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de las relaciones laborales que nacen de la prestación de servicios entre los empleados públicos y el Estado.

Entre las diferentes teorías a las que nos hemos referido podemos citar dos grupos: Las teorías de Derecho Privado; y las de Derecho Público.

Las primeras sostienen que el acto por el cual el individuo presta sus servicios al Estado, es de origen contractual, dado a que en ella se dan todos los elementos que le son propios a los contratos.

Entre estas teorías, existen discrepancias al tratar de encuadrar con qué tipo de contrato, se equipara la figura de función pública pues por un lado existe la tesis que afirma que se trata de un contrato de arrendamiento de servicios, y por el otro la tesis que trata de asimilar la función pública a un mandato.

Las objeciones a estas teorías se fundamentan en la idea de que las relaciones entre Estado y sus servidores son exclusivas de la competencia del Derecho Público, a partir de su liberación del Derecho Privado.

Por lo que se refiere a las teorías de Derecho Público, existen tesis: la del acto unilateral; que establece que en la relación del servicio sólo interviene la voluntad del Estado y no así la del particular, y que no ha sido totalmente aceptada por contravenir lo dispuesto en el Artículo 5° Constitucional tocante a la necesidad del concurso de voluntades para crear la relación del servicio, ya que este precepto, estableció que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... sin su pleno consentimiento".

Por otra parte está la teoría contractual que afirma que la relación entre el Estado y sus trabajadores es de origen contractual, pues nace de un contrato administrativo, ya que en ella tanto interviene la voluntad del Estado como la del trabajador; teoría que no ha sido aceptada; por último, tenemos la tesis que señala que la relación en comento se produce mediante un acto condicionado, en el que hay una concurrencia de voluntades, la del Estado que nombra y la del particular que acepta el nombramiento, que originan un efecto jurídico, que condiciona la aplicación a un caso particular de las disposiciones legales preexistentes; tesis que ha sido aceptada por nuestra legislación, según se desprende de las disposiciones de los Artículos 3° y 12° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con respecto al Artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento"...

El término nombramiento ha sido considerado como sinónimo de designación, elección o selección de servicios públicos. Aquí en sentido amplio el término nombramiento se toma como sinónimo de "designación de funcionarios y empleados".

El nombramiento es un documento en el que consta la designación de un funcionario o empleado público para desempeñar o ejercer un cargo público.

Como podemos ver el vocablo nombramiento tiene dos acepciones, la primera de ellas sería como formulismo en la designación de una persona para realizar un cargo público, y la segunda sería la que se refiere al documento mismo que contiene esa designación.

Por lo que hace al contenido del nombramiento al Artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que debe contener los siguientes requisitos:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II.- Los servicios que deben prestarse, que se determinaran con la mayor precisión posible.

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional por tiempo fijo o por obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

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

VI.- El lugar en el que prestará sus servicios.

El Artículo 18 de la Ley en comento, dispone que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.

Ahora bien, de acuerdo al Artículo 89 Constitucional, fracción II., el Presidente de la República está facultado para nombrar y remover libremente a los funcionarios y empleados, con excepción de aquellos cuyo nombramiento o remoción esté determinado de otro modo en la Constitución o en las Leyes.

Para concluir, en efecto, para que exista la relación entre el Estado y un particular es necesario el consenso de voluntades; sólo que en este caso es imprescindible que el futuro servidor del Estado otorgue su consentimiento, pero no de una forma igual que la de los contratos comunes, sino simplemente manifestando la aceptación del empleo.

B) DE LOS DIFERENTES TIPOS DE NOMBRAMIENTOS EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

Primeramente debemos de entender que los trabajadores del Estado son el elemento humano de que se sirve el gobierno para ejercer su actividad en la administración de los servicios públicos, como son salubridad, seguridad en beneficio

del público.- y que finalmente ejecutan las disposiciones emitidas por el Gobierno para el buen funcionamiento de la administración pública, a cambio de que el Estado le proporcione al trabajador un decoroso nivel de vida.

Para dar una clasificación de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Distrito Federal creemos conveniente primero dar una clasificación general de los trabajadores del Estado.

Así tenemos que la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado clasifica a sus trabajadores como de base y de confianza. El Artículo 5°, del referido ordenamiento dispone: son trabajadores de confianza:

I.- Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el poder ejecutivo: los directores y subdirectores generales; jefes y subjefes de departamento o instituto; tesoreros y subtesoreros; cajeros generales; contralores; procuradores y subprocuradores fiscales; gerentes y subgerentes; intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; inspectores de impuestos, derechos, productos y aprovechamiento de los servicios no educativos, ... etc. Por otro lado el Artículo 6° establece: son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamovibles si después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente. Además de esta clasificación a que se refiere la Ley, se derivan otras de la misma, al clasificar a los trabajadores en su Artículo 3° en:

trabajadores con nombramiento, a lista de raya y temporales o por contrato: Atendiendo a la organización administrativa del maestro Andrés Serra Rojas, quien clasifica a los trabajadores al Servicio del Estado en los siguientes grupos:

"Primer Grupo.- Los sometidos a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley Federal del Trabajo; Segundo Grupo.- De base y de confianza; Tercer Grupo.- Definitivos, interinos, provisionales o por obra determinada a tiempo fijo; Cuarto Grupo.- Con nombramiento, lista de raya y por contrato; Quinto Grupo.- Autoridades y órganos auxiliares".³⁷

Finalmente el Doctor Acosta Romero clasifica a los servidores del Estado en:

"1.- Altos funcionarios, funcionarios y empleados.

2.- Según la entidad a la que presta sus servicios federales (a la administración central), Estatales, Municipales (a organismos descentralizados), 3.- Por su régimen especial; de base, de confianza dependientes directamente de la administración central y de organismos descentralizados. 4.- Según el tiempo en que desempeñen sus funciones en definitivos, interinos, provisionales, por obra determinada, a tiempo fijo en lista de raya".³⁸

³⁷ Cfr.: SERRA ROJAS, Andrés. Op. Cit. P. 385.

³⁸ Cfr.: ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. México, Porrúa, 1977. P.385.

Después de hacer un breve bosquejo de la clasificación de los trabajadores al Servicio del Estado, pasamos ahora a lo que es el punto en cuestión: Tipos de nombramientos al servicio del Gobierno del Distrito Federal; en el Capítulo II de las Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, específicamente en su Artículo 13 fracción III menciona que los nombramientos deberán contener: El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada. Posteriormente en el Artículo 16 del mismo ordenamiento nos explica lo que debe entenderse por nombramiento definitivo, que sería en todo caso un trabajador de base: El nombramiento definitivo o de nueva creación, una vez transcurrido el término de seis meses, debiéndose estar en todo caso al régimen del escalafón. El Artículo 17 también del mismo ordenamiento señala lo que debemos entender por un trabajador de carácter provisional: El nombramiento es de carácter provisional cuando se expide a un trabajador que ocupe una plaza cuyo titular disfrute de una 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; así mismo se consideran provisionales las vacantes que se originen por demandas ante el tribunal hasta en tanto éste no dicte el laudo definitivo. Por otro lado el Artículo 18 del ordenamiento en referencia nos señala lo referente al trabajador interino diciendo lo siguiente:

El nombramiento es interino 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.

El Artículo 29 del multicitado ordenamiento señala lo siguiente: El nombramiento de un trabajador para prestar sus servicios por tiempo fijo o para obra determinada deberá mencionar concretamente dicha característica. Continúa diciendo el Artículo 20: En caso de nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada dejará de surtir sus efectos por conclusión del término o de la obra determinante de su designación. Las personas que deben desempeñar esos puestos o servicios serán designadas libremente por el titular del Gobierno.

Finalmente, las presentes condiciones de trabajo, señalan en su Artículo 25 lo siguiente: "Los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal serán de base o de confianza en los términos de los Artículos 4°, 5° y 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Por otro lado, la Normatividad en Materia de Administración de Recursos del Gobierno del Distrito Federal, en su capítulo VI, relativo a la Administración de Personal, específicamente en su inciso "C" Recursos Presupuestales para pago de Prestaciones de Seguridad Social, señala lo siguiente: 1.- En cualquiera de las siete modalidades (base, lista de raya, honorarios, becarios, haberes, eventuales y estructura) a través de las que el Gobierno del Distrito Federal incorpora personal a su plantilla de trabajo, las percepciones se ajustarán a los tabuladores autorizados por la Dirección General de

Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que en su momento serán debida y oportunamente comunicados por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal. Al mencionar en un principio este punto de siete modalidades, debemos aclarar que en realidad son seis, toda vez que por lo que respecta a los becarios, no es precisamente un tipo de trabajador, sino que como habla de las partidas presupuestales, los becarios son las personas que prestan su servicio social dentro del Gobierno y que consecuentemente se hacen acreedores a una beca y que esto afecta las partidas presupuestales del propio Gobierno del Distrito Federal.

Trabajadores de Base: Al igual que las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, indica la normatividad que son los que se incorporan al Gobierno en una plaza definitiva o, agregando algo más, a través de la ocupación de un interinato, según sea el caso.

Trabajadores de Lista de Raya Base: Menciona la presente normatividad que es todo aquél que ingrese a través de nómina cinco y se incorpora a la Caja de Previsión para los Trabajadores de Lista de Raya, calculándose sus percepciones sobre la base de días laborados.

Trabajadores por Honorarios: La normatividad en cuestión menciona que los contratos de honorarios sólo deberán celebrarse para la prestación de servicios eminentemente profesionales. Queda abolida la práctica de incorporar, por esta vía, al personal para el desempeño de labores iguales adscritas al personal de base o de

confianza que integran la plantilla de las unidades administrativas, La celebración de contratos de honorarios sólo procederán en casos debidamente justificados, siempre que las unidades administrativas no puedan satisfacer las necesidades de los servicios con el personal y los recursos técnicos con que cuentan.

Trabajadores de Haberes: Se menciona que corresponde a la persona que desempeña sus servicios dentro de la Secretaría General de Protección y Vialidad, con funciones de policía, o que esté incorporado a cualquiera de los agrupamientos policíacos que dependen de esa Secretaría.

Trabajador Eventual: De acuerdo a la normatividad se considera como aquella persona contratada por un tiempo determinado para el desempeño de tareas complementarias en programas prioritarios o que en todo caso correspondan a actividades que requieran realizar durante un período determinado. Su contrato se establecerá por el tiempo que la contingencia lo amerite y no podrá tener una vigencia mayor a dos meses, salvo autorización expresa de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

Trabajadores de Estructura: Son en otras palabras, los llamados trabajadores de confianza al servicio del Gobierno del Distrito Federal. Para lo cual debemos considerar dos criterios, primeramente los que su nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República, y en segundo término, por la naturaleza de sus

ESTABLECIMIENTO DE LA BIBLIOTECA

funciones, como es el caso de inspectores, miembros de los servicios policiacos, subdirectores, subdelegados, etc.

C) LA INAMOVILIDAD O ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La estabilidad es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en el empleo, aún en contra de la voluntad del patrón en tanto no exista una causa que justifique su despido.

En las empresas particulares ese derecho sólo es reconocido a los trabajadores de planta y no así a los de confianza, protección que esta contemplada en el artículo 123 fracción XXII Constitucional.

Lo mismo sucede con los trabajadores de base y de confianza en las dependencias gubernamentales, en donde los primeros gozan de la estabilidad o inamovilidad, no así los segundos, como lo describen los artículos 5 y 8 de la Ley Burocrática.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha consagrado solamente la inamovilidad de los trabajadores de base al establecer que éstos serán inamovibles y que sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada que señale la propia Ley en sus Artículos 6 y 46.

Al respecto, resulta aplicable lo previsto en la siguiente Tesis Jurisprudencial, que señala:

INAMOVILIDAD. (Art. 6°.) El Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, como Ley Reglamentaria del Artículo 39 Fracción II de la Constitución, y la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del Artículo 123 de la misma Ley fundamental, rigen dos géneros de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza jurídica radicalmente distintas, como son, el nexo laboral entre patronos y trabajadores de las industrias o empresas privadas y el nexo del Estado son sus servidores, pues mientras en la primera el contrato es susceptible de rescisión unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone la Ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, del que sólo puede ser cesado por la causas limitativamente precisadas en el mismo; además, mientras en la primera la reglamentación la impone el Estado a los particulares el segundo es una autolimitación que el Estado se impone a la radical facultad que le confiere el Artículo 89 Constitucional. Por estas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el Artículo 8° del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos de que las características privativas de ambos ordenamientos lo permitan.

Ejecutoria: Informe del Tribunal de Arbitraje, 1963, pp.69 y 70 .- A.D. 600/52. Gob. Del territorio Norte de la Baja California Vs. Tribunal de Arbitraje.

Como vemos sólo los trabajadores de base gozan de este tipo de protección, los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal tienen vedado este

derecho, por lo que considero que es necesario que estos trabajadores sean basificados ya que en su generalidad llevan más de cinco años prestando sus servicios al Gobierno, desarrollando trabajos y actividades que le son propias a los trabajadores de base. Como consecuencia de este argumento, mi posición sería de que en las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, se pudieran adecuar estas con intervención del sindicato, en el sentido de que a estos trabajadores se les fueran computando sus tiempos de trabajo para que en un determinado momento cumpliendo con los requisitos de tiempo fueran basificados y adquirieran los derechos como tales.

CAPÍTULO V

LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

A) EL ESCALAFÓN, TÍTULO III DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

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

La palabra escalafón, para algunos etimologistas proviene de escala, que a su vez deriva del latín "scala" cuyo significado es escalón; para otros es una adaptación de la locución francesa "échelle de fonds", que significa escala de fondo.

El jurista Ramírez Reynoso define el escalafón como la "Denominación más común de la lista de trabajadores adscritos a las unidades económicas de producción de bienes o suministro de servicios y que por disposición legal o contractual, están clasificados según antigüedad, méritos, capacidad o habilidades laborales".³⁹

³⁹ Cfr.: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit., T.I. p.83

El maestro Rafael de Pina afirma que el escalafón es: "La relación oficial en la que se encuentran comprendidos los funcionarios o empleados afectos a un servicio público, ordenada y clasificada tomando en cuenta sus diferentes jerarquías, antigüedad, sueldo, ect."⁴⁰

El profesor Cantón Moller dice "que el escalafón de la burocracia es simplemente una lista de trabajadores al servicio del Estado, en la que constan además por supuesto de su nombre, datos relativos a la prestación del servicio, su antigüedad y su capacidad y cumplimiento".⁴¹

El escalafón se encuentra reglamentado en la fracción VIII del apartado "B" y del Artículo 47 al 66 de la Ley.

El Artículo 47 de la Ley define al escalafón como: el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en el título tercero, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

En el sistema escalafonario tienen derecho a participar todos los trabajadores de base que tengan un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior. Ellos son los que tienen el derecho para ser ascendidos, ya que en caso de no ser del

⁴⁰ Cfr.: PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho 9ª. De México, Porrúa, 1980. P.253.

⁴¹ Cfr.: CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit., P. 118.

grado inmediato inferior, no pueden ocupar la plaza puesto que se puede dar "doble salto" al escalafón.

Las bases del sistema escalafonario se deben fijar en un reglamento de escalafón que se formulará de común acuerdo entre el titular y el sindicato de cada dependencia.

El Artículo 50 de la Ley señala y define los factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos: son la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requiere para el desempeño de una plaza.

II.- La aptitud: es la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

III.- La antigüedad: es el tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aún cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

IV.- La disciplina y puntualidad.

En igualdad de condiciones tiene prioridad para ocupar una plaza el servidor público que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando se encuentren varios empleados en esta misma situación, se preferirá al que demuestre tener mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

B) LAS COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFÓN Y SU FUNCIÓN.

En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no exceda de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales necesarios que necesiten para su buen desempeño.

Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

Al tener conocimiento de las vacantes las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos, y demás datos que determinen los reglamentos.

En los concursos se procederá por las Comisiones a verificar las pruebas a que se cometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios y teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben.

La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones con motivo de las vacantes y previo estudio realizado por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un cincuenta por ciento libremente por los titulares y el otro cincuenta por ciento será ocupado por los candidatos que proponga el sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes, deberán llenar los requisitos que establezca cada dependencia.

Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate, nombrará y removerá libremente al empleado interino que la ocupe.

Las vacantes temporales mayores de seis meses, serán ocupadas por escalafón pero los trabajadores ascendidos serán nombrados con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia vuelve al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos de la propia Ley.

C) EL ARTÍCULO 62 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; ANÁLISIS.

El Artículo 62 de la Ley en referencia, establece: Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

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

En lo particular no estoy de acuerdo con lo que establece el citado Artículo, toda vez que en la práctica, el Sindicato de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal está en plena desventaja ante la Administración del Gobierno del Distrito Federal, ya que mientras el Sindicato esta supeditado exclusivamente a las plazas vacantes que se originan en las plazas de base de ultima categoría una vez corrido el escalafón, es como sólo puede ayudar a los familiares de los trabajadores que fallecen, se pensionan o jubilan, y este apoyo únicamente se da al 50% de los familiares, ya que el otro 50% como lo marca el Artículo de referencia, es de ocupación libre por parte de los titulares de las dependencias, los cuales no se ven obligados jurídicamente a ayudar a los familiares en las plazas que les corresponden a ellos, por lo que le dejan toda la responsabilidad al Sindicato el cual con este tipo de disposiciones se ve impedido de poder ayudar al 100% a los familiares de los trabajadores que dejan vacantes las plazas, y con esto mucho menos se podrá ayudar a los trabajadores eventuales que ya tienen una considerable antigüedad prestando sus servicios.

El Gobierno como ya lo expuse en el Capítulo IV, contrata al personal que requiere para satisfacer sus necesidades laborales de diferentes formas, como son: de confianza por honorarios, por haberes y eventuales, de esta manera no se ve limitado para cubrir todos sus puestos.

En tal virtud, la libertad ilimitada del titular, que establece este Artículo, pone en situación de desigualdad a los trabajadores que a través de sus sindicatos, nacidos de un derecho Constitucional luchan por la reivindicación de su clase. En consecuencia, este Artículo 62, que se comenta, ni siquiera se ajusta al principio general de igualdad de los sujetos, y mucho menos, al principio de reivindicación de los trabajadores que defienden sus sindicatos como sus legítimos representantes.

Para que los principios anteriormente mencionados, estén presentes en el analizado Artículo 62, debe establecerse la intervención prioritaria de los trabajadores a través de sus sindicatos, para cubrir las plazas de última categoría resultantes de la dinámica escalafonaria.

Como se verá el Sindicato no está en la misma posición, por lo que considero que el Artículo de referencia debería de ser ABROGADO y que todas las plazas sindicalizadas de base de última categoría sean ocupadas por el Sindicato.

CAPÍTULO VI

LA INEXISTENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

El Gobierno del Distrito Federal, llega a necesitar de cierto grupo de trabajadores que cubran las labores eventuales, las que no son propias y normales del mismo, entre este tipo de actividades podemos mencionar las reparaciones de emergencia, ampliaciones, cubrir alguna vacante temporal de algún trabajador, o en ocasiones y con motivo de la suspensión de la relación de trabajo, etc. En estos supuestos el empleador tiene la necesidad de contratar al personal adicional y que por ello no constituyan una necesidad permanente dentro del Gobierno, es en este caso cuando hablamos de trabajadores eventuales.

De lo anterior y de acuerdo con el punto de vista del Doctor Mario de la Cueva, resulta que el trabajador eventual: "Es el que no satisface los requisitos de planta,... Son los que cumplen aptitudes ocasionales, aquéllos que no constituyen una necesidad permanente de la empresa".⁴² Por su parte el Manual de Normas, de Sistemas de Procedimientos para el Control de Personal Eventual del Departamento (Gobierno) del Distrito Federal, nos da su definición de Trabajador Eventual: Es toda persona que

⁴² Cfr.: DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. P.227.

preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros para realizar funciones que por su naturaleza no sean permanentes.

Lo fundamental de este tipo de trabajadores es lo impredecible y lo accidental de su trabajo, pues no se sabe en qué momento se necesitarán ni por cuánto tiempo, y menos si es posible saber cuándo reaparecerán esas causas que dan origen a que se les llame de nuevo a trabajar, pues cuando las causas se repiten constantemente y de manera predecible en el tiempo, estamos cayendo en el terreno de los trabajadores de base.

Para el Gobierno del Distrito Federal, los trabajadores que realizan actividades que son propias del mismo y que constituyen el objetivo o el propósito de su existencia, pero que no son permanentes, son considerados como trabajadores eventuales. Lo cual creemos que es totalmente erróneo, pues independientemente del tiempo que duren ciertas actividades a realizar, si estas constituyen el fin del Gobierno, los trabajadores que las realicen, deben ser trabajadores de base. Ahora bien, si estas funciones son realizadas por trabajadores considerados como eventuales, que en realidad se da, de ahí la tesis sustentada de que los mismos deben ser basificados. Toda vez que al no ser considerados como trabajadores de base, no tiene derecho a todas las prestaciones consideradas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como a los derechos otorgados en las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal.

Por otro lado y haciendo mención nuevamente a los servicios públicos a que está comprometido el Gobierno a prestar, cabe señalar que por ejemplo en las Delegaciones Políticas del propio Gobierno, existen una diversidad de servicios que prestan a la comunidad, por señalar algunos, tenemos el caso de la recolección de basura, bacheo, reparación de fugas de agua potable, desazolve del drenaje, alumbrado público,

mantenimiento de parques y jardines, conservación y mantenimiento de edificios públicos, por mencionar algunos servicios que son realizados por el personal de base.

Pero ese no es el problema, el problema se presenta cuando esas actividades son también realizadas por trabajadores eventuales. Y decimos problema porque si bien los trabajadores de base, cumpliendo con sus funciones, gozan de los derechos consagrados en las leyes y reglamentos que los rigen. Por el contrario los trabajadores eventuales, que realizando las mismas funciones, en la práctica, no tienen derecho a la Seguridad Social y mucho menos a la estabilidad en su empleo.

En el Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual, establece en el capítulo correspondiente a la contratación de Personal Eventual, que la contratación de los mismos no podrá exceder de cinco meses y medio. Creemos que el Gobierno así lo estableció, porque las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, establecen que después de más de seis meses de antigüedad, el trabajador gozará de todos los derechos y prestaciones consagradas en las mismas, y al establecer un contrato por cinco meses y medio, no se da la oportunidad a los trabajadores eventuales a lograr su plaza de base y con esto la estabilidad en su empleo.

Considero que al establecer en el Manual de Normas antes citado, el límite de tiempo en el contrato de trabajo de los eventuales, es completamente doloso e inhumano, en virtud de que no le permiten cumplir con lo que establecen las Condiciones Generales de Trabajo a los trabajadores eventuales para obtener su base, con esto no sólo se perjudica al trabajador directamente, sino también a su familia ya

que producto de su trabajo, es tener el derecho a la Seguridad Social extensiva para los hijos, esposa y en su caso para los padres.

Al referirme a que se interrumpe dolosamente la continuidad de la prestación de la fuerza de trabajo, me refiero a que a los cinco meses y medio les suspenden el contrato y los obligan a descansar quince días, y posteriormente vuelven a firmar otro contrato por otros cinco meses y medio, y así sucesivamente transcurre el tiempo y por esta razón nos encontramos con trabajadores con más de ocho años de antigüedad trabajando en estas condiciones.

De esta manera esta clase de trabajadores están al margen de la Seguridad Social, como es:

A) EL DERECHO A LA ATENCIÓN MÉDICA.

A.1.- ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.- La Ley Federal del Trabajo Burocrático, establece en su:

Art. 111.- Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica.

Y en las fracciones siguientes del citado Artículo se establece que de acuerdo a su antigüedad gozarán de licencias con goce de sueldo íntegro desde 10 y hasta 60 días.

A.2.- MATERNIDAD:

En el caso de las mujeres trabajadoras, las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal establece en su Artículo 90: Las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso, con motivo de parto. Esta licencia se otorgará de preferencia en dos períodos: treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días a continuación del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

A. 3.- ATENCIÓN MÉDICA A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

La ley del I.S.S.T.E. en los Artículos 23 y 24 también contempla la atención médica para los familiares del trabajador, siendo estos la esposa, esposo, hijos siempre que estén solteros, mayores de dieciocho años, y hasta la edad de veinticinco previa comprobación de que están estudiando y que no tengan un trabajo remunerado. Así como a los padres siempre y cuando dependan económicamente del trabajador.

B) ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático establece en el Artículo 110: Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

Por lo que la Ley del I.S.S.T.E., establece lo siguiente en sus Artículos:

Art. 34.- Para los efectos de esta Ley serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se consideran accidentes de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.

Art. 39.- El trabajador que sufra un accidente de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I.- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II.- Servicio de hospitalización.
- III.- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV.- Rehabilitación.

Art. 40.- En caso de riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I.- Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo del trabajo incapacite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las dependencias o entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal. O bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la terminación de la incapacidad producida por riesgo del trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador y en la inteligencia de que si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o la dependencia o entidad podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente. No excederá de un año, contando a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo para que se determine si el trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes;

II.- Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta

determinarse la pensión. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad según que sea absoluta para el ejercicio de su profesión u oficio aún cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiere disminuido la aptitud para su desempeño.

Si el monto de la pensión anual resulta inferior al 5% del salario mínimo general promedio en la República Mexicana elevada al año, se pagará al trabajador, en substitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiera correspondido.

III.- Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá la incapacidad total una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones; y

IV.- La pensión respectiva se concederá con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años. En el transcurso de este lapso, el Instituto y el afectado tendrán derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso. Transcurrido el período de adaptación, la pensión se considerará como definitiva y su revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieran pruebas de un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad.

El incapacitado estará obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que determine el Instituto.

La pensión que se menciona en este Artículo será sin perjuicio de los derechos derivados de los Artículos 60 o 61, y demás relativos de esta Ley.

Art. 41.- Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de riesgo de trabajo, los familiares señalados en el Artículo 75 de esta Ley en el orden que establece, gozará de una pensión equivalente al cien por ciento del sueldo básico que hubiese percibido el trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento.

C) EL DERECHO A LA PENSIÓN

Este derecho está contemplado en el Artículo 43 fracción VI, inciso "C", de la Ley como una obligación de los titulares en beneficio de la clase trabajadora.

Y la Ley del I.S.S.S.T.E., establece en su Artículo 48, lo siguiente: El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los puestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

C. 1. - PENSIÓN POR JUBILACIÓN

Este derecho lo adquieren los trabajadores al cumplir 30 años de servicio, los hombres y 28 años de servicio las mujeres, con el mismo tiempo de cotizar al I.S.S.T.E., no importando la edad dándole el derecho de cobrar el 100% del sueldo básico que devengaba el trabajador en el último año de servicio.

C.2.- PENSIÓN DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIO.

La ley del ISSSTE, contempla este derecho para los trabajadores que habiendo cumplido los 55 años de edad y que tuviesen 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de cotizaciones al Instituto.

El monto de la pensión se determinará por la edad y antigüedad, iniciando con los 55 años de edad y 15 años de servicio, tendrá el derecho al 50% de su salario básico, disfrutando en el último año de servicio, porcentaje que se incrementará con los años de servicio hasta llegar a los 29 años de servicio con el 95% de pensión.

C.3.- PENSIÓN POR INVALIDEZ

Esta pensión se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente, por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, siempre y cuando el trabajador

haya cotizado al ISSSTE cuando menos 15 años. Esta pensión deberá ser solicitada por el trabajador o sus representantes legales.

C.4.- PENSIÓN POR CAUSA DE MUERTE

Si el trabajador muere por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad y siempre que hubiere cotizado por más de quince años al I.S.S.S.T.E., o bien si el trabajador fallece al tener sesenta o más años de edad con un mínimo de 10 años de cotización al Instituto, asimismo si es pensionado por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o invalidez, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, orfandad o ascendencia en su caso, como una protección a la familia del trabajador.

C.5.- PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

Esta pensión se otorga al trabajador que se separa voluntariamente del servicio o cuando queda privado de trabajo remunerado, después de los sesenta años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al I.S.S.S.T.E., tendrá derecho al 40% del salario que haya devengado en el último año de servicio, pensión que se incrementará hasta el 50% con sesenta y cinco años de edad o más.

D) PAGO POR DEFUNCIÓN (PAGO DE MARCHA).

De acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo, el Gobierno del Distrito Federal en su carácter de empleador, al fallecer un trabajador está obligado a cubrir a los familiares de éste la cantidad equivalente a cuatro meses de salario, como apoyo en los gastos funerarios.

E) SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.).

Este sistema de ahorro se crea por decreto presidencial en favor de los trabajadores al servicio de la Administración Pública Federal, que estén sujetos al régimen obligatorio de la Ley del I.S.S.T.E., a partir del 1° de mayo de 1992, con la finalidad de fomentar el ahorro interno para la inversión y el esfuerzo de las medidas necesarias para que los trabajadores a su servicio, puedan mejorar su situación económica, particularmente al momento de su retiro.

Los recursos de este fondo se constituirán con la aportación al equivalente de dos por ciento del sueldo tabular conforme al puesto y nivel de cada trabajador, por las dependencias o entidades, mismas que se depositarán en instituciones bancarias las aportaciones en forma individualizada. Complementándose este seguro con el cinco por ciento del Fondo de la Vivienda.

F) FONDO DE AHORRO CAPITALIZABLE (FONAC).

Con el objeto de fortalecer la economía familiar de los Trabajadores al Servicio del Estado, el C. Presidente de la República, con fecha 5 de diciembre de 1989, acordó que el Gobierno Federal constituyera un Fondo de Ahorro Capitalizable de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y cuyas relaciones laborales estén regidas por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El objetivo de este Fondo, es el aumentar el bienestar de los trabajadores al servicio del Departamento (Gobierno) del Distrito Federal, así como coadyuvar a mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro.

Los recursos de este fondo se integrarán, de la siguiente forma:

APORTACIÓN INICIAL: El departamento del Distrito Federal, aportará la cantidad de 100 mil pesos por cada trabajador, misma que se capitalizará entregándose al trabajador solamente los productos financieros de esta suma en agosto de cada año.

APORTACIONES QUINCENALES:

De los trabajadores: La cuota de ahorro quincenal de los trabajadores que voluntariamente se inscriban al Fondo de Ahorro, será del 50% de un salario mínimo burocrático diario vigente.

Del Departamento (Gobierno) del Distrito Federal:

Por cada trabajador inscrito y como estímulo a su ahorro, el Departamento (Gobierno) del Distrito Federal, aportará quincenalmente el equivalente a un 75% de un salario mínimo burocrático diario vigente. De esta cifra se capitalizará el 25% de un salario mínimo burocrático y se le otorgará al trabajador en agosto el resto, más intereses.

Del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal:

El Sindicato contribuirá al esfuerzo del trabajador con el importe quincenal del 25% del total de las cuotas sindicales descontadas al trabajador, mismas que se dividirán entre todos los empleados sindicalizados para que se otorgue a cada uno de los inscritos al Fondo de Ahorro una cantidad homogénea y fija. El saldo entre los trabajadores inscritos y el total de los trabajadores, se capitalizará al Fondo de Ahorro del Departamento.

De este Fondo de Ahorro también se obtiene un beneficio más que es el contar con un seguro de vida por la cantidad de 4 mil pesos en la actualidad.

G) FONDO DE AHORRO DE RETIRO JUBILATORIO

El titular del Departamento del Distrito Federal y el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, acordaron en el mes de septiembre de 1980 celebrar

un convenio para la creación de este Fondo, para los trabajadores de base, lista de raya base y de confianza sindicalizados. Siendo el objetivo principal el de recompensar a los trabajadores del Departamento, agremiados al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal que sean pensionados por los diferentes motivos que encuadra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para tal efecto el Departamento del Distrito Federal a través de la Gaceta Oficial del 1 de mayo de 1981, publicó el Reglamento Interior del Fondo de Ahorro de Retiro Jubilatorio.

El estímulo inicial fue de \$100,000 VIEJOS PESOS Y LAS APORTACIONES QUINCENALES ERAN DE \$30.00 viejos pesos por parte del trabajador y de \$15.00 viejos pesos por parte del Departamento por cada uno de ellos.

En noviembre de 1984 el Jefe del Departamento del Distrito Federal y el Sindicato, acordaron incrementar el beneficio a \$200.000 viejos pesos. De igual manera en septiembre de 1986 este aumento a \$300.00 viejos pesos.

Cabe señalar que en estas modificaciones al beneficio, no se alteró el importe de las aportaciones, siendo hasta abril de 1987 que el Departamento ajustó su aportación a \$30.00 viejos pesos que al valor actual representan \$.06 y \$.03 respectivamente.

A fin de hacer congruente este estímulo con las condiciones económicas actuales, a partir del 16 de junio de 1996 entran en vigor las modificaciones al Fondo para actualizarlas en el aspecto económico, por lo que las aportaciones al Fondo sufren un incremento quincenal, siendo para los trabajadores la aportación del 3.5579% de un salario mínimo burocrático diario vigente en el Distrito Federal, y para el Departamento (Gobierno) su aportación será del 4.7438% de un salario mínimo burocrático vigente en el Distrito Federal, de esta manera no perderán su vigencia dichas aportaciones.

H) SEGURO INSTITUCIONAL

En el marco de las políticas laborales y de seguridad social del sector público y atendiendo a la petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, por acuerdo del Poder Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de enero de 1993, se estableció a partir del 1° del mismo mes y año, un nuevo Seguro Institucional de Vida o Incapacidad Total y Permanente, en beneficio de los trabajadores al Servicio Civil de las dependencias del propio Poder Ejecutivo de la Federación y del Departamento del Distrito Federal.

Este seguro cubre los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente total con el equivalente a 40 meses de salario, que percibirá el servidor público al momento del siniestro.

Y a partir del 1° de enero de 1993 los jubilados también se integran a este derecho con la suma asegurada de 18 meses de su pensión.

I) SEGURO COLECTIVO DE RETIRO

A solicitud de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se mantuvo la vigencia del mencionado Seguro Colectivo de Retiro y se convino que la aportación de la prima para el mantenimiento de dicho seguro quedaría a cargo de los propios servidores públicos asegurados a partir del 1° de enero de 1993, en atención a que los recursos que el Gobierno Federal utilizaba para tal efecto, fueron integrados para una máxima utilización productiva, al pago de primas del nuevo Seguro Institucional.

El Seguro Colectivo de Retiro del Servidor Público comprende tres coberturas excluyentes entre sí que se pagan por una sola vez, cuando el asegurado se da de baja del servicio, por cualquiera de las tres siguientes causas:

I.1. COBERTURA DE PENSIÓN POR JUBILACIÓN.

Con el pago de la suma asegurada máxima (actualmente 14 mil pesos) a cada servidor público que cause baja definitiva del servicio, habiendo cumplido 30 o 28 años o más de servicio e igual tiempo de cotización al I.S.S.S.T.E., tratándose de hombre o mujer, respectivamente.

I.2. COBERTURA POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIO.

Con el pago de la suma asegurada, conforme a la edad y años de servicio cuando el servidor público alcance cuando menos 55 años de edad y cause baja definitiva del servicio, habiendo cumplido 15 o más años de servicio e igual tiempo de cotización al I.S.S.S.T.E., tendrá derecho al pago de \$7,000.00 cantidad que se irá incrementando conforme a la mayor antigüedad, alcanzando el pago de \$13,300.00 por 29 años de servicio.

I.3. COBERTURA POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA.

Estos supuestos se dan cuando los servidores públicos se retiran definitivamente del servicio, después de los 60 años de edad y alcancen un mínimo de 10 años de cotización al I.S.S.S.T.E., teniendo el derecho de cobrar \$5,600.00, cantidad que se incrementará con la edad de los trabajadores hasta \$7,000.00 con 65 años de edad.

Como ha quedado demostrado, son muchos los derechos y beneficios de que son excluidos los trabajadores eventuales, sumados a estos se encuentran las prestaciones económicas y sociales que son producto de las conquistas sindicales como son, los préstamos a corto y mediano plazo, préstamos hipotecarios, becas para los hijos de los trabajadores, lentes para los trabajadores, cónyuge e hijos, ropa de trabajo, días económicos con goce de sueldo por una vez al año de acuerdo a la antigüedad, 10 días de licencia con goce de sueldo al contraer matrimonio el trabajador por única vez,

regalos para las madres en su día, regalos para los niños que asisten a la guardería el día de reyes, impresión de 25 ejemplares de tesis para los trabajadores, cónyuges e hijos que concluyan estudios de licenciatura.

Por todo esto es vergonzoso que se festeje con bombos y platillos el día del trabajo, que se recuerden con tanta vehemencia a los mártires de Chicago, Río Blanco, etc. héroes que dieron su vida por dignificar a la clase obrera y que en la actualidad el propio GOBIERNO se encarga de no reconocer los derechos que por justicia tienen ganados los trabajadores a su servicio.

Por lo anterior por DERECHO Y POR JUSTICIA los trabajadores EVENTUALES que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal deben de ser BASIFICADOS para que gocen de las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho y éstas se hagan extensivas a sus familias.

CONCLUSIONES

1.- El derecho al trabajo es aquel en el cual toda persona deberá tener la posibilidad de contratarse para trabajar en las condiciones que la propia Ley establece.

2.- El derecho del trabajador se distingue de las demás ramas jurídicas, por las características que son propias en beneficio de la clase trabajadora, y que poco a poco va ganando terreno, protegiendo a más trabajadores.

3.-La voluntad de las partes en la contratación es lo que determina el nacimiento de la relación de trabajo, como condición sine cuanon, esta relación debe ser formalizada para que los trabajadores tengan como consecuencia la protección de la Ley.

4.- Al crearse El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, acatando la disposición plasmada en el artículo 123 fracción X del Apartado "B" Constitucional, y por voluntad de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, crea en favor de ellos los derechos contenidos en la Carta Magna que anteriormente menciono.

5.- La relación de trabajo existe entre los trabajadores al servicio del Estado, y éste se encuentra dentro de la rama del Derecho Social. Aún cuando el Estado no pertenezca al factor de producción denominado capital, tiene el carácter de empleador y por este simple hecho cae dentro del ámbito del Derecho Laboral.

6.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmó los principios del Estatuto Jurídico que precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como Derecho Social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas en favor de los burócratas, establecidas por el Artículo 123 Constitucional, en su apartado "B".

7.- El Departamento (hoy Gobierno) del Distrito Federal clasifica a sus trabajadores como de base, a lista de raya base, de confianza y EVENTUALES.

8.- Los trabajadores eventuales son aquéllos que la empresa o la Institución contrata para actividades eventuales y que por su naturaleza no son permanentes. Además de que no tienen que realizar aquellas actividades que constituyen el fin de dicha empresa o institución.

9.- El Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual del Departamento del Distrito Federal no contempla el trabajo por obra determinada, solamente el contrato por tiempo determinado. De lo que se deduce que el Departamento no contrata a este tipo de trabajadores para la realización de todas aquellas obras que tiene encomendadas el mismo. Consecuentemente muchas veces se desvirtúa su contratación por parte del Departamento (actualmente Gobierno) del Distrito Federal.

10.- Atendiendo el concepto de trabajador eventual, y analizando los objetivos que tiene el Gobierno del Distrito Federal, mismos que redundan finalmente en servicios públicos a la comunidad, podemos asegurar que el propio Gobierno, utiliza este tipo de trabajadores para la realización de actividades que son propias de los trabajadores de base, y **DOLOSAMENTE** actúa contratándolos como trabajadores eventuales cada cinco meses y medio y descansándolos 15 días, con lo que les interrumpen su antigüedad al no poder cumplir con los seis meses como lo establece el Artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo Burocrático y el Artículo 16 de las Condiciones Generales de Trabajo, del Gobierno del Distrito Federal.

11.- Que el Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, exija a las Autoridades del Gobierno del Distrito Federal, que se estipule en las Condiciones Generales de Trabajo, el derecho a la **BASIFICACIÓN** del personal **EVENTUAL** que haya desempeñado sus labores eficientemente durante 365 días, no importando que estos no sean continuos.

12.- Por justicia y derecho los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal, deben ser **BASIFICADOS** para así gozar del derecho a la **SEGURIDAD SOCIAL** que consagra la Constitución en su Artículo 123 apartado "B".

13.- Concluyo señalando que es increíble que para aproximadamente 18 mil trabajadores **EVENTUALES** que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal actualmente sea **INEXISTENTE LA SEGURIDAD SOCIAL** careciendo de la protección

de las normas mínimas que establece el Artículo 123 en su aparato "B" y en su Ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

1.- Acosta Romero, Miguel

Teoría General del Derecho Administrativo

México, 1990.

Editorial, Porrúa

2.- Araiza, Luis

Historia del Movimiento Obrero Mexicano

3.- Briseño, Alberto

Derecho Individual del Trabajo

México, 1985.

Editorial, Harla.

4.- Cantón Moller, Miguel

Derecho del Trabajo Burocrático

Segunda Edición

México, 1985

Editorial, PAC

5.- Cavazos Flores, Baltazar

35 Lecciones de Derecho Laboral

Sexta Edición

México, 1989

Editorial, Trillas.

6.- De la Cueva, Mario

Derecho Mexicano del Trabajo

Tomo I

Tercera, Edición

México, 1990

Editorial, Porrúa

7.- De la Cueva, Mario

Derecho Mexicano del Trabajo

Tomo II

Quinta, Edición

México, 1989

Editorial, Porrúa

8.-Dávalos Morales, José

Derecho del Trabajo

Tercera Edición

México, 1990

Editorial, Porrúa

9.- Duhant Kraus, Miguel

Una Selva Semántica y Jurídica

México, 1979

Editorial, I.N.A.P.

10.- Fraga, Gabino

Derecho Administrativo

Novena Edición

México, 1990

Editorial, Porrúa

11.-Guerrero, Euquerio

Manual de Derecho del Trabajo

Decimocuarta Edición

México, 1984

Editorial, Porrúa.

12.- J. Haye, Dionisio

Los Riesgos de Trabajo

Primera Edición

México, 1985

Editorial, Trillas

13.- Leal, Juan Felipe; Muños, Reyna; Aguilar, Manuel; García, Javier

Organización y Sindicalismo

14.-Moreno, Daniel

Derecho Constitucional Mexicano

Octava Edición

México, 1984

Editorial, PAX – México

15.- Nestor de Buen, Lozano

Derecho del Trabajo

Tomo I

Sexta Edición

México, 1986

Editorial, Porrúa

16.- Pallares, Jacinto

El Poder Judicial

México, 1974

Editorial, Porrúa

17.- Parra Prado, Manuel Germán

Testimonios Históricos de la F.S.T.S.E.

México, 1976

Talleres de la F.S.T.S.E.

18.- Robledo Santiago, Edgar

Apuntes para la Historia de la F.S.T.S.E. 1938 – 1970

19.- Russomano, Victor Mozart y Bermúdez Cisneros

Derecho del Trabajo

México, 1982

Editorial, Cardenas

20.- Sánchez Alvarado, Alfredo

Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo

México, 1967

21.- Sánchez León, Gregorio

Derecho Mexicano de la Seguridad Social

Primera Edición

México, 1987

Editorial, Cardenas, Editor y Distribuidor

22.- Serra Rojas, Andrés

Derecho Administrativo

Decimacuarta Edición

México, 1988

Editorial, Porrúa

23.- Tena Suck, Rafael – Italo Morales, Hugo

Derecho de la Seguridad Social

Editorial, PAC

24.- Trueba Urbina, Alberto

Nuevo Derecho del Trabajo

Sexta Edición

México, 1981

Editorial, Porrúa

25.- Manual de Normas, Sistemas y Procedimientos para el Control de Personal

Eventual del Gobierno del Distrito Federal.

Dirección de Administración de Personal del Gobierno del Distrito Federal

México, 1990

26.- Condiciones Generales de Trabajo, del Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito federal, 1995.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B) Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, 1938.
- C) Ley Federal del Trabajo.
- D) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- E) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- F) Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, Ed. Pomúa, 47ª. Edición, México, 1992.
- G) Diario Oficial de la Federación del 5 de Diciembre de 1938.