

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

**LAS VENTAJAS DE LA BASIFICACIÓN DE LOS
TRABAJADORES CONTRATADOS TEMPORALMENTE
EN LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y
TRANSPORTES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

AURELIO

MUÑOZ

JARAMILLO

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre, a mi abuela materna y a mi esposa,
Por su paciencia, sacrificios y comprensión; con cariño.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A todos mis maestros.

A mi maestro,

Lic. Manuel Gutiérrez Natividad, por quien fue posible la realización de este
trabajo.

A Guadalupe Pérez Sánchez, por su apoyo.

LAS VENTAJAS DE LA BASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS TEMPORALMENTE EN LA SECRETARIA DE
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

I N D I C E

Introducción.....	Pág. I
-------------------	-----------

C A P I T U L O I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL

1.1. Derecho.....	1
1.2. Derecho social.....	4
1.3. Derecho del trabajo.....	7
1.4. Relación de trabajo.....	12
1.4.1. Trabajador.....	15
1.4.2. Patrón.....	18
1.4.3. Salario.....	20
1.5. Derecho burocrático.....	23
1.6. Relación jurídica de trabajo.....	26
1.6.1. Titular.....	29
1.6.2. Servidor público.....	31
1.6.3. Nombramiento.....	34
1.6.4. Prestación personal del trabajo.....	37
1.6.5. Sueldo o salario LFTSE.....	38
1.6.6. Subordinación.....	40
1.7. Trabajador de confianza.....	42
1.8. Trabajador de base.....	46
1.9. Contrato.....	47
1.10. Estabilidad en el empleo.....	49

CAPITULO II

LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

2.1.	Que es la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.....	53
2.2.	Antecedentes de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	54
2.3.	Situación laboral de los trabajadores en la Secretaría de Comunicaciones Transportes.....	57
2.4.	Sectores operativos de la Secretaría de Comunicaciones Transportes.....	60

CAPITULO III

MARCO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

3.1.	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	62
3.2.	La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	66
3.3.	La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	69
3.4.	La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	71
3.5.	El Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.....	73
3.6.	Las Condiciones Generales de Trabajo que regulan la relación laboral entre la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y sus trabajadores de base.....	74

CAPITULO IV

LAS VENTAJAS DE LA BASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS TEMPORALMENTE EN LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

4.1	El óptimo servicio.....	90
4.2.	Alternativa para hacer carrera civil.....	91

4.3. Estabilidad en la relación jurídico laboral.....	93
4.4. La dignidad y la justicia para los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.....	93
4.5. Reconocimiento de derechos y prerrogativas mínimas que establecen las leyes laborales.....	94
4.6. Propuesta de reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	98
Conclusiones.....	105
Bibliografía.....	110

INTRODUCCION

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes es una Dependencia del Ejecutivo Federal, cuyas funciones y actividades son realizadas por dos tipos de trabajadores principalmente: por trabajadores de confianza y por trabajadores de base y por una tercera categoría de trabajadores, los considerados como: interinos, eventuales, temporales etc., por tal motivo el sustentante considera que dichos trabajadores deben ser considerados también como servidores públicos con el rango de base, tomando en consideración, que realizan particularmente las mismas actividades de estos, y por lo tanto deben tener derecho a las prerrogativas y obligaciones que establecen las leyes laborales aplicables al caso de las cuales se encuentran al margen, ello en pro de la dignidad y la justicia social para los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Lo cual trataremos de demostrar en el trabajo que el sustentante presenta, el cual he denominado con el título las ventajas de la basificación de los trabajadores contratados temporalmente en la secretaria de comunicaciones y transportes.

En efecto, para la realización de nuestro trabajo nos hemos apoyado en los siguientes métodos de estudio: analítico, sintético, deductivo, histórico, inductivo y el humano:

Los métodos analítico, sintético y deductivo prácticamente los usamos en el primer capítulo de nuestro trabajo al separar en partes diversos conceptos emitidos por lo menos por dos autores concedores de la materia laboral burocrática, así como lo que dicen dos diccionarios uno de la lengua española y uno de términos jurídicos para el entendimiento y realización del presente

trabajo, que después de haberlos analizado y resumidos conforme a dichos métodos nos permite estar en aptitud de deducir de lo analizado y estudiado obtener nuestra propia definición o punto de vista, al respecto.

El método histórico lo usamos en el capítulo II del presente ensayo, al que denominamos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en el que hacemos breve reseña del origen de esta Secretaría de Estado y como fue evolucionando hasta la actualidad, se hace referencia cronológica a los primeros medios de comunicación usados por el hombre para interrelacionarse hasta tener una idea de la forma en la que técnica y científicamente evolucionaron hasta nuestros días enfocándolos, respectivamente a los cuatro sectores que comprende la Secretaría de Comunicaciones y Transportes terrestre, aéreo, marítimo y el de las comunicaciones.

Los métodos inductivo y el humano sobre todo los usamos en el capítulo cuarto del presente trabajo atento a las inquietudes manifestadas por números trabajadores contratados temporalmente originadas ante la incertidumbre de no saber con certeza de si serán o no recontratados nuevamente o habrán de esperar en ocasiones periodos superiores a los trabajados para ser contratados nuevamente, independientemente de la imagen que el Estado a través de la SCT da como un Estado carente de sentido humano y social, por lo que tiene que preocuparse de la cantidad de servidores que deban prestar o llevar a cabo las funciones de la Secretaría y menos aún de la forma en que se presten los servicios por personal que en todo caso se pudiere considerar como ocasional y lo que conlleva este tipo de trabajadores, desde luego en deterioro de las funciones de la Secretaría, tales consideraciones nos indujo a trabajar en el presente trabajo, de ahí la propuesta de reformar y

adicionar con un segundo párrafo del artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y en su caso por los demás Titulares de las Unidades Administrativas servidores públicos competentes no ven porque haya el personal suficiente permanente para el desempeño del cargo, pues entonces que se establezca la posibilidad de que quienes se consideren que encuentran en los supuestos planteados se haga valer ante la instancia correspondiente para que se le reconozca su calidad de trabajador al servicio del Estado.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL

El derecho como producto de la cultura del hombre, nace ante la necesidad de solucionar diferencias originadas con motivo de la convivencia social de los individuos, creando instituciones encargadas de tutelar la vida humana, la libertad y la propiedad, estableciendo entre sus integrantes derechos y obligaciones perfeccionables en todo tiempo, que le sirve de instrumento para controlar la lucha entre los miembros de la sociedad, el triunfo del más fuerte sobre el más débil, lo que lo llevó a tener una vida armónica, ordenada, tranquila, de paz y de seguridad, entre otros aspectos, de ahí la importancia de comprender los alcances del derecho, para lo cual habremos de analizar este concepto desde distintos puntos de vista.

1.1. Derecho

Según el Diccionario Etimológico Español e Hispánico, la palabra Derecho deriva: “Del latín *directus*, directo, adjetivo: este igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro lado. Que mira hacia la derecha, justo, razonable, sustantivo.- Facultad natural del hombre para hacer legítimamente lo que conduce a su vida.- Facultad de hacer o exigir lo que la Ley establece a nuestro favor.” Derecho.- just, recto: de derecho. Derecho.- recto: del latín *directus*.¹

Según el Diccionario Jurídico de Rogelio Moreno Rodríguez, la palabra Derecho significa.- “En sentido objetivo: conjunto de normas provistas de

¹ GARCÍA DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico Español e Hispánico, de la Real Academia Española. SEAT, Madrid 1980, página 220.

sanciones que rigen las relaciones de los hombres en sociedad. II. En sentido subjetivo: prerrogativa, atributo, facultad, perteneciente a una persona, que le permite exigir a otra prestaciones o abstenciones (derechos personales) o el respeto de una situación de la cual ella se aprovecha (derechos reales, derechos individuales) III En sentido didáctico: ciencia de las normas obligatorias que presiden las relaciones de los hombres en sociedad y a cuyo cumplimiento puede ser compelido por el poder público IV. En sentido social: conjunto de las normas que rigen o deberían regir la convivencia de los entes sociales, individuales o colectivos V. Científicamente, es la investigación de los principios de justicia que deben presidir los actos jurídicos de los hombres y las relaciones de esa naturaleza entre ellos, así como las normas que los han regulado y los regulan. Esta investigación se desenvuelve en dos aspectos capitales: I o que jurídicamente debe ser y lo que positivamente es, o sea, la filosofía del derecho y la legislación positiva./ Directo. / *laim, law; right.*"²

Para el Lic. Rafael de Pina Vara: "derecho es todo conjunto de normas eficaces que rigen la conducta de los hombres."³

En análisis de la citada definición nos percatamos que para dicho autor, el derecho.

- es el conjunto de normas que rigen la conducta del hombre.

Dicha definición la consideramos escueta, ello es así ya que el autor manifiesta que se trata de un conjunto de normas eficaces, que regulan la vida

² MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico, Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 232.

³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1976, página 182.

del hombre sin precisar a que tipo de normas se refiere, pudiendo ser estas morales, de trato social, o de cualquier otro tipo, en cuanto a la efectividad de las mismas depende en si mismas de que solucionen las diferencias entre las partes, lo cual dependerá también de la forma de aplicación por parte del hombre, pero las que interesan para efectos de estudio y que el autor omite hacer referencia son las jurídicas, que son bilaterales, externas, heterónomos y coercibles.

Según Clemente Soto Álvarez uno de los significados para el de derecho, es el objetivo, como “conjunto de normas impero atributivas constitutivas de un ordenamiento jurídico.”⁴

De la definición anterior, advertimos que para el citado autor el derecho es un conjunto de normas impero atributivas que tienen por objeto:

- la integración de un ordenamiento jurídico.

Estimamos que esta definición es aceptable, en virtud de que aunque no incluye en ella mayores elementos que la hagan más explícita, al hacer referencia sólo a que se trata de normas impero atributivas, sin embargo se refiere a que establecen deberes y derechos de los sujetos, ya sea para realizar una conducta u omitir una determinada conducta prevista por algún precepto que forma parte de un ordenamiento jurídico, lo cual las separa de cualquier otro tipo de normas que pudiesen regular la vida del hombre en sociedad.

De las definiciones anteriores podemos señalar que aunque las dos tienen

⁴ SOTO ALVAREZ, Clemente. Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Limusa, México, 1979, segunda edición, página 24.

por objeto regular la vida del hombre en sociedad, la del segundo autor nos parece más aceptable, en virtud de que hace referencia a que se trata de normas que habrán de integrar un ordenamiento jurídico y el primer autor omite señalar que tipo de normas regularán la vida del hombre considerando que la materia que se está tratando es la jurídica.

Como se puede apreciar, la palabra Derecho tiene varias acepciones, por lo que concluimos que el Derecho es el conjunto de leyes, reglas jurídicas que prevén derechos y obligaciones, las cuales regulan la conducta del hombre en sociedad, con la finalidad de que exista armonía, prevalezca la libertad, la seguridad jurídica y la justicia social.

1.2. Derecho social

Hemos de advertir que el Derecho Social gira en torno a las contingencias sociales, es decir, a las eventualidades que sufren los individuos o quienes dependen de ellos, en cuanto a su salud, o a los medios económicos con que cuentan para su subsistencia. Sin embargo, no hay duda de que la seguridad social debe reunir cuando menos los elementos necesarios, para que se garantice a los miembros de la sociedad que al ser afectado por las contingencias que causarían inseguridad social, contarán con las prestaciones y beneficios indispensables que les permitan conservar su salud y su poder adquisitivo, extendiendo esa garantía a todo lo que conviniere al bienestar y progreso de la sociedad. Así comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados, domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etc., para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrirles. La seguridad social

protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresen a él, y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, siendo el seguro obligatorio para todas las personas vinculadas en una relación de trabajo.

Según el Diccionario Etimológico Español e Hispánico, el Derecho Social tiene la siguiente connotación.- “Así también se denomina al derecho del trabajo o laboral, en particular por los tratadistas españoles. Sin desconocer que todo derecho es social y que por ende toda legislación procura como fin último satisfacer el interés social. Con esta denominación se quiere destacar que el derecho contiene una legislación esencialmente de previsión social y de justicia social y no meramente de carácter laboral.”⁵

Lemus García define al Derecho Social diciendo que “es aquella rama del derecho formada por el conjunto de instituciones y normas jurídicas protectoras de las clases sociales económicamente débiles, que tienen por objeto asegurar la convivencia de los diversos sectores demográficos de una sociedad dentro de principios de justicia y equidad.”⁶

De manera que para el citado autor, el Derecho Social es el conjunto de instituciones y normas jurídicas que tienen por objeto:

- proteger a las clases sociales económicamente débiles.
- asegurar la convivencia justa y equánime de los sectores demográficos de la sociedad.
- dentro de principios de justicia y equidad.

⁶ LEMUS GARCÍA, Raúl. Derecho Agrario Mexicano, Limusa, México, 1978, página 69.

Al respecto, consideramos que la presente definición reúne los elementos necesarios con los cuales se describe el derecho social, en razón de que hace referencia a instituciones encargadas de la tutela, garantizando la convivencia de los grupos sociales se realice bajo principios de justicia y equidad y por consiguiente evitando relaciones inequitativas e injustas, que en buena medida evitaron que una vez que el hombre ha dedicado parte de su vida en la prestación de trabajos.

Mendieta y Nuñez define el Derecho Social como “el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”⁷

Por lo que este autor estima que el Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen:

- desarrollar principios y procedimientos a favor de los grupos sociales económicamente débiles.
- y protegerlos, a efecto de que convivan con otros grupos sociales dentro de un orden justo.

De esta definición podemos considerar que se trata de una definición mas explicita, en virtud de que contempla aspectos como la autonomía, como una rama del derecho con principios y disposiciones que las hacen distinta a las

⁷ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Derecho Social, Porrúa, México, 1953, página 67.

demás ramas del derecho, su finalidad también lo es la de proteger a los grupos sociales económicamente débiles y también pretenden que se den las relaciones sociales dentro de un orden justo evitando la injusticia.

De las definiciones anteriores, podemos señalar que la del Dr. Mendieta y Núñez es destacable, ya que da al Derecho Social la particularidad de precisar que éste lo integran leyes e instituciones autónomas, es decir, *se trata de* reglamentaciones jurídicas, creadoras de instituciones legales sui generis, con características propias e independientes de otras ramas del derecho, ubicándola como una rama del derecho. Asimismo, ambos tratadistas coinciden en que formalmente se trata de un conjunto de normas e instituciones que tienen como propósito esencial tutelar a los distintos grupos sociales económicamente débiles, con relación a los otros grupos que integran la sociedad, que son los que detentan el poder y el capital, para que se den relaciones justas y equilibradas de tal forma que los grupos sociales puedan coexistir en la sociedad armónicamente, lo cual en su conjunto se traduce en el desarrollo de leyes, instituciones y principios proteccionistas y reivindicatorias de los económicamente débiles.

Por lo que consideramos al Derecho Social, como el conjunto de principios y normas que regulan los sistemas e instituciones destinados a conferir protección social y jurídica, en los casos de necesidad, a los trabajadores a sus familias y demás grupos desvalidos de la sociedad, con motivo de las contingencias sociales.

1.3. Derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de impartir justicia, como un reconocimiento de la calidad de seres humanos, quienes vivían

explotados; se origina en las Leyes de Indias de España, inspiradas en la idea de proteger al indio de América, principalmente en los imperios de México y Perú, impidiendo la explotación despiadada de ellos por parte de encomenderos.

En la Nueva España, en la época colonial, las relaciones de trabajo fueron reguladas por las “Odenanzas de Gremios”, que sólo sirvieron de instrumento para tener el control de la actividad humana por parte de un poder absolutista. La Ley de 8 de junio de 1813, autorizó que los vecinos de las ciudades podrían dedicarse libremente al oficio que desearan, sin necesidad de ingresar a algún gremio, pero ésta fue letra muerta, y fué en el Decreto Constitucional de Apatzingán, a instancia del General Don José María Morelos y Pavón, que en su artículo 38 estableció: “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.”

No obstante el profundo sentido social del General Morelos, en la primera mitad del siglo XIX, no se conoció el Derecho del Trabajo, se continuaron aplicando las normas del Derecho Español; Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, etc. En el Congreso Constituyente de 1856-1857 se declararon en sus artículos cuarto, quinto y noveno, las libertades de profesión, industria y trabajo y el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, así como la libertad de asociación.

A principios del siglo próximo pasado se llevaron a cabo dos grandes movimiento obreros en nuestro país, en el año de 1906 los obreros mineros de Cananea se declararon en huelga pidiendo mayores salarios y que se terminaran los privilegios que la empresa otorgaba a los trabajadores

norteamericanos, pero ésta fue detenida por el Gobierno del Estado de Sonora, más tarde, en Puebla los trabajadores de la industria textil iniciaron un nuevo movimiento obrero, motivado por la imposición de un reglamento de fábrica que vulneraba la libertad y la dignidad de los hombres: los empresarios poblanos hicieron un paro general, sometiendo el caso al arbitraje del Presidente de la República, el General Díaz, quien falló a favor de éstos; los trabajadores sólo obtuvieron que se prohibiera el trabajo a los menores de 7 años. En este aspecto, se insistió en crear las bases para una legislación que devolviera al trabajador su calidad humana, como son: igualdad de condiciones de trabajo y salario a trabajadores mexicanos y extranjeros, la prohibición del trabajo a menores de 14 años, jornadas de 8 horas, descanso de fin de semana obligatorio, la fijación de salarios mínimos, el pago de los mismos en efectivo, prohibición de tiendas de raya, etc.; como consecuencia de estos movimientos, además de las circunstancias inhumanas en que vivían las clases campesina y obrera de nuestro país, víctimas de la explotación y de las vejaciones que la clase privilegiada les imponía, en 1910 inicia el movimiento de revolución que culminaron con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre la cual se rigen los destinos jurídico - normativos del pueblo mexicano hasta la fecha.

Así tenemos que el Diccionario Jurídico de Rogelio Moreno Rodríguez define al Derecho Colectivo del Trabajo diciendo “Es aquel derecho que teniendo por sujeto a un conjunto o grupo de trabajadores y de empleadores en relación o condiciones de solidaridad proveniente de una condición de

prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.”⁸

En este orden de ideas, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado da el siguiente concepto de Derecho del Trabajo, diciendo “Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”⁹

De modo que para Alfredo Sánchez Alvarado el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que tienen por objeto.

- regular las relaciones laborales de subordinación en lo individual y colectivo entre trabajadores y patrones que les permitan vivir en condiciones dignas.
- que el Estado intervenga como tutor de las relaciones laborales de subordinación individuales y colectivas entre los trabajadores y patrones y entre los mismos grupos sociales entre si, que les permita vivir en condiciones dignas.

⁸ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 237.

⁹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, primer tomo, página 36.

Por lo que para el citado autor, el Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones, en lo individual y colectivo, de los trabajadores, entre si, y para con los patrones, con la intervención del Estado, a fin de proteger a todo aquel que preste un trabajo subordinado, que le permita vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde, de lo cual destacamos, el alto sentido proteccionista en este caso de los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo, derivado precisamente de lo que representa en si mismo el poder del capital ante la situación de desvalía que presenta un trabajador, ante el enorme aparato económico que sólo a través del Estado a través de instituciones previamente establecidas y dentro de un marco normativo que regule las relaciones laborales con las que el trabajador puede pugnar por un trato mas justo ante el patrón y el propio Estado cuando se trate de servidores públicos.

En este orden de ideas, el maestro Trueba Urbina afirma que el Derecho Laboral “es 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.”¹⁰

En consideración a la definición del maestro Trueba Urbina, advertimos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones, que tienden a:

- dignificar y reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo físico e intelectual

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Laboral. Porrúa, México, 1986, tercera edición, página 135.

- que el trabajador pueda realizar su destino histórico socialmente.

Es de señalarse que en las definiciones anteriores los referidos autores coinciden en hacer referencia fundamental a la tutela ejercida por el Estado en la relación laboral sobre todo en la prestadora del trabajo físico, estableciendo normas e instituciones, con el objetivo de garantizar las condiciones mínimas en que los trabajadores han de prestar sus servicios, conservando esencialmente el respeto a la libertad y a la dignidad humana, reivindicando y protegiendo a la clase trabajadora del capital.

Por consiguiente, consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones laborales subordinadas individuales y colectivas entre los trabajadores y los patrones, como entes físicos, morales o públicos, cuya eficacia está determinada por la tutela del Estado.

1.4. Relación de trabajo

La relación de trabajo nace de un hecho jurídico generado con motivo de la existencia de un trabajo subordinado, con lo cual se establecen una serie de derechos y obligaciones, algunas ocasiones no pretendidas por las partes sino establecidas por el legislador, o en una institución surgida en el momento de la relación que, independientemente de la voluntad de las partes, modifican la esfera jurídica de cada una de las partes implicadas en la relación laboral.

Ahora bien, la Relación de Trabajo consiste en la “vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea este persona real o jurídica, con

exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia.”¹¹

La Ley Federal del Trabajo ha dispuesto en su artículo 20: “Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario.”

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha dispuesto en su artículo 2º. “Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo, se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.”

Al respecto, Ludovico Barassi considera, que “la relación de trabajo debe verse con más simplicidad, ya que tanto las relaciones individuales como las públicas, se fundan en un sólo concepto o sea la relación jurídica, por cuya virtud una persona física se obliga a una prestación de trabajo en el interés de otra parte, sea ésta particular de trabajo en el interés de la otra parte, sea ésta particular o ente público, de que recibe una retribución.”¹²

De tal forma, que para el citado autor la relación de trabajo es:

- las relaciones individuales y públicas de trabajo se fundan en un concepto que es la relación jurídica.

¹¹ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico, Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 605.

¹² BARASSI, Ludovico. Autor citado por TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1986, Tercera Edición, página 596.

- la voluntad de una persona física que se obliga a la prestación de un trabajo en interés de otra particular o pública.
- la persona física, a cambio de la prestación recibe de la persona física o ente público una retribución.

En análisis a dicha definición es de destacar la voluntad de la persona física a prestar a otra igual o a una moral privada o pública y la obligación de estas últimas a cubrir una retribución por los servicios recibidos; sin embargo, se omite señalar la subordinación como elemento esencial para esa relación se encuentre comprendida dentro del marco jurídico proteccionista del Derecho Laboral, ya que de lo contrario se podría tratar de cualquier otro tipo de relación jurídica, que no podría ser cobijada bajo los principios proteccionistas laborales.

Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega señalan que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.”¹³

Para los autores en cuestión la relación laboral, es.

- la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a cambio de un salario.
- con independencia del acto que le da origen.

De las definiciones anteriores se puede apreciar que la de Eusebio Ramos

¹³ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Sista, S.A. de C.V., 1993, cuarta edición, páginas 46 y 47.

y Ana Rosa Tapia Ortega se basa en lo dispuesto por el artículo 20 que incluye un elemento que consideramos esencial y que el primer autor no contempla en su definición la subordinación, pero por lo demás las dos definiciones destacan la voluntad como elemento esencial de las partes para contratar, para establecer la relación, consistente en la prestación de un servicio a cambio de una contraprestación económica, en la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza, según se trate de la normatividad aplicable de la que se liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresa 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.

En nuestra opinión, entendemos a la relación laboral como el vínculo jurídico laboral de subordinación que se establece entre quien trabaja y quien aprovecha el producto de ese trabajo, ya sea un persona física o moral.

1.4.1. Trabajador

La palabra trabajador se utiliza como consecuencia del empleo de la acepción “Derecho Obrero”, es hasta la Ley de 1931 en donde se decidió dar la determinación de trabajador a todo aquel que presta sus servicios a otro, independientemente de la necesidad de emplear energía física o intelectual, para el desempeño del oficio o profesión de que se trate.

Conforme al Diccionario de términos jurídicos, la palabra Trabajador (De trabajar, *lat. vulgar tripaliare*) significa, que trabaja. 2. Persona (natural o física) que se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia ajena a cambio de

una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo (Montoya Melgar), 3 Como persona que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.¹⁴

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define en su artículo 3° “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

La Ley Federal del Trabajo ha dispuesto en su artículo 8° “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

El maestro Marco Antonio Díaz de León define al trabajador diciendo: “es todo aquel que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo, cualquiera que sea la naturaleza de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aun en ausencia de toda remuneración”.¹⁵

En análisis de la citada definición, nos percatamos que trabajador, es:

- todo aquel que ocupa un empleo en situación de subordinación respecto del empleador.
- cualquiera que sea la naturaleza del empleo, e independiente de la forma de remuneración e incluso en ausencia de remuneración.

¹⁴ VILLA, Ricardo y Miguel Ángel del Arco Torres Real Molina. Diccionario de Términos Jurídicos Comhres. página 334.

¹⁵ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Porrúa, México 1990. página 8.

Por lo anterior, podemos señalar que para considerar a una persona como trabajador es esencial primero su voluntad para realizar determinada actividad en favor de otra y segundo la retribución a que tiene derecho, de ahí la importancia del derecho laboral como tutor de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, ya que de lo contrario su actividad no se encuentra regulada por la legislación laboral, para que se puede considerar como trabajador en virtud de que no hay la posibilidad de la exigencia de que se le reconozca derecho alguno que le hubiere transgredido el patrón en el ejercicio de su actividad.

Clemente Soto Alvarez y Baltasar Cavazos Flores se quedan con la definición que da el artículo 8º. de la Ley del Trabajo en vigor que previene que:

“Trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹⁶

De las definiciones señaladas, a excepción de la de Díaz de León Marco Antonio, quien manifiesta que trabajador es cualquier persona que presta un servicio a otra e incluso sin retribución situación que no se comparte por lo señalado en el análisis de su propia definición, pero por lo demás las otras definiciones que anteceden incluso las señaladas en los ordenamientos invocados coinciden en la condición de que trabajador es siempre una persona física que presta otra igual o en caso, a una persona moral privada o ente público un trabajo subordinado a cambio de una retribución en económica siempre.

¹⁶ SOTO ALVAREZ, Clemente y Baltasar Cavazos Flores. Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1982, página 83.

Por lo anterior, consideramos como trabajador siempre a una persona física que presta subordinadamente sus servicios a otra persona física, moral o ente público, independientemente de la necesidad de emplear energía física o intelectual, para el desempeño de las actividades contratadas, a cambio de una contraprestación económica, por lo general cumpliendo un horario en un lugar determinado.

1.4.2. Patrón

Según el Diccionario Jurídico de Rogelio Moreno Rodríguez, la palabra patrón significa.- I, “Expresión con que habitualmente se designa al empleador sus relaciones con sus obreros y empleados de la industria y comercio”. II, “Persona encargada del gobierno de una embarcación menor, como un bote o una lancha./ *Patrao, patrono. / Employer; manager; supervisor*”¹⁷

Según el Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. “Patrón deriva del latín *patrono* y significa defensor.”¹⁸

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 10, “Patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Clemente Soto Álvarez, basándose en el contenido del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, dice que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores.”¹⁹

¹⁷ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 537.

¹⁸ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid, 1984, página 1027.

De modo que para Clemente Soto Álvarez patrón es:

- la persona física, moral o ente público.
- que contrata los servicios de una o varias personas físicas.

Esta definición pretende explicar lo que se entiende por patrón, sin embargo, para comprender mejor dicha definición es esencial decir que patrón es la persona física, moral o ente público que contrata los servicios, en una relación de subordinación que le habrá de prestar una persona física siempre a cambio de entregarle una retribución.

El Lic. Cavazos Flores Baltasar, define al patrón como “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”²⁰

En análisis de la citada definición nos percatamos que patrón es:

- la persona física, jurídica o colectiva.
- que recibe los servicios materiales o intelectuales de otra subordinadamente.

Esta definición es más completa, en virtud de que describe lo que se entiende como patrón, es decir, a la persona física, moral o ente colectivo que contrata los servicios que pueden ser de distinta naturaleza de una persona

¹⁹ SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1998, tercera edición, página 71.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1982, página 83.

física en una relación de subordinación, sin embargo creemos necesario, precisar que la prestación de los servicios, es a cambio de una retribución que debe ser en lo económico.

De las definiciones señaladas por los citados autores, como las plasmadas en los ordenamientos invocados, también coinciden en que patrón es la persona física, moral jurídica o ente público, quienes reciben los servicios materiales o intelectuales realizados, pero por una o más personas físicas particularmente bajo una relación de subordinación; sin embargo, consideramos importante que en dichas definiciones no se refieran a que la prestación de los servicios será a cambio de una retribución que el trabajador persona física reciba a cambio de los servicios prestados a cualquiera de las personas descritas como patronos.

Por lo anterior, consideramos que patrón, es la persona física, colectiva o ente público quien contrata los servicios de una o más personas físicas necesariamente las que subordinadamente prestarán sus servicios materiales o intelectuales en beneficio de las referidas personas a cambio de una retribución económica.

1.4.3. Sueldo o salario

El salario es la única fuente de ingresos del trabajador, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer de los trabajadores y su familia. El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y su familia; es la remuneración de prestación de servicios que equivale a la compensación real que corresponde al trabajador.

Según el Diccionario Jurídico de Rogelio Moreno Rodríguez. Salario significa: (Der. lab.) a) Remuneración en dinero o en especie, a la persona que realiza un trabajo bajo la subordinación de otra persona, y por cuenta y riesgo de ésta. Según sea el método de remuneración, se divide en salario pagado en especie o en dinero; o en relación a la unidad de tiempo tomada como base, en trabajo o jornal o por hora. Conforme a la producción también se divide en salario a destajo. b) En la doctrina social católica, se aplica también el salario la concepción del “precio justo”, muchos economistas católicos consideran que el salario justo sólo puede ser asegurado en un régimen corporación. /Salario./ *Salary; compensation, earnings; wage.*²¹

De acuerdo al Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Sueldo deriva Del Latín *tardío sólido* cierta moneda de oro *decado, propte* moneda sólida consolidada (a diferencia de las demás de escaso valor o valorable del adjetivo *solidus. Suastantivedo*. En la Edad Media sueldo sigue siendo, nombre de una moneda, con valor que coincidía con la paga de un soldado de ahí, pago de soldado 1490 luego pago de criado. 1739, y salario en general, como adjetivo el *caltismo sólido* 1490.²²

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresa en su artículo 32 “El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya restablecidas.”

²¹ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 625.

²² COROMINAS, Joan Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana Gredos, S.A. Sánchez Pacheco, Madrid, 1996, página 546.

La Ley Federal del Trabajo ha dispuesto en su artículo 82 “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Arturo Puente y Flores y Clemente Soto Alvarez se refieren al concepto de salario transcribiendo el contenido del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: “Se llama salario a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” ²³

El Lic. Cavazos Flores Baltasar define el término salario diciendo: “el salario es precisamente la contraprestación del trabajo.” ²⁴

En análisis de las citadas definiciones podemos señalar que al salario se le concibe como:

- la contraprestación que el patrón debe pagar al trabajador a cambio de sus servicios prestados, independientemente de la naturaleza de los servicios prestados ya sean físicos o intelectuales.

Con base en lo expuesto, consideramos que el salario es la contraprestación o retribución económica que debe recibir en efectivo siempre el trabajador por los servicios prestados generalmente en un lugar determinado por una jornada de trabajo, es importante precisar que en las definiciones es tajante la determinación que el salario siempre es una contraprestación económica eliminando con ello cualquier otra forma equiparable al sueldo.

²³ PUENTE Y FLORES, Arturo y Clemente Soto Álvarez. Principios de Derecho Editorial Banca y Comercio, S.A., México, 1978, vigésima sexta edición, página 358.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1982, página 159.

1.5. Derecho burocrático

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por las leyes del Servicio Civil, después de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma creó derechos a favor de los empleados tanto privados como al servicio del Estado; teorías incluidas en leyes locales del trabajo. A iniciativa del Presidente Cárdenas, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos, preceptos proteccionistas y tutelares. Independientemente de las normas protectoras de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon a favor de éstos los derechos de Asociación Profesional y huelga.

Según el Diccionario Jurídico Rogelio Moreno Rodríguez describe al Derecho Administrativo como el “Estudio y conjunto de normas positivas y de principios de derecho público o aplicación concreta a la institución y funcionamiento de los servicios públicos y al consiguiente control jurisdiccional de la administración pública, y de las relaciones de ésta con los particulares”. Es parte del derecho público interno./ *Directo administrativo / Administrativa law.* ²⁵

Según Herràn Salvati Mariano y Quintana Roldán definen al Derecho Burocrático diciendo: “es el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus

²⁵ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 237.

servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.”²⁶

Del estudio de la citada definición advertimos que el derecho burocrático tiene por objeto:

- regular las relaciones del Estado y sus trabajadores.
- tiene como fin buscar se de una relación justa y equilibrada.
- que en el ejercicio de sus funciones los trabajadores disfruten de las garantías sociales.

De modo que para Mariano Herrán Salvati y Roldán Quintana, es el conjunto de normas de Derecho Público que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, con la finalidad de que se de una relación justa y equilibrada en el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, en el ejercicio de las funciones del servicio público que tiene a su cargo el Estado. Sin embargo habrá que señalar dicha definición nos parece subjetiva en cuanto a que se refiere de manera general a los propósitos de pretender se de una relación justa y equilibrada entre el Estado y sus trabajadores, ya que para pretender se de una relación justa e equilibrada es necesario se den condiciones semejantes, para poder tener la capacidad de negociación como podría ser de Estado a Estado y aún así se dan relaciones injustas e inequitativas, por lo demás lo noble de sus propósitos de que se de una relación justa y equilibrada las cuales pueden ser justa equilibrada estimó que nunca,

²⁶ HERRAN SALVATTI, Mariano y Roldán Quintana. Legislación Burocrática Federal. Porrúa, México, 1979, página 20.

independientemente de que se percibe es limitativa porque el Derecho Administrativo no sólo son relaciones del Estado y sus trabajadores sino las que tiene con los particulares, entes públicos incluso sus relaciones pueden ser también externas y en cualquier nivel.

El maestro Andrés Serra Rojas define al Derecho Administrativo “como conjunto de normas que regulan su estructura, funcionamiento y sus relaciones con los particulares y con los entes públicos.”²⁷

Para este autor el Derecho Administrativo es el conjunto de normas que tienen por objeto regular:

- su funcionamiento interno.
- las relaciones para con los particulares y con otros entes públicos.

Esta definición nos parece objetiva y la compartimos, atendiendo a que no pretende ser complicada, en virtud de que es importante el que se destaque que regula su funcionamiento interno, el que regule sus relaciones con los particulares y el que tiene para con otros entes públicos pudiendo agregar también las relaciones pueden ser externas.

De las definiciones que anteceden consideran al Derecho Administrativo como conjunto de normas que tiene por objeto regular las relaciones del Estado para con su trabajadores, sin embargo los autores Mariano Herrán Salvati y Roldán Quintana, hacen énfasis en que las normas logren se establezca un trato equilibrado dada la posición del Estado en la sociedad de supraordinación en relación a la persona física como trabajador en su aspecto de subordinación,

²⁷ SERRA ROJAS, Andrés Derecho Administrativo, Porrúa, S.A. México, 1981, Tomo I, Décima Edición, página 135.

lo cual no compartimos en función de que el equilibrio sólo se puede lograr entre fuerzas semejantes, por lo que estimamos que un particular independientemente de la relación que tenga con el Estado nos parece difícil que se consiga algún equilibrio, en cuanto a la definición del maestro Andrés Serra Rojas, abarca otros elementos al considerar que no sólo es un conjunto de normas que regulan las relaciones del Estado y sus trabajadores, sino que también las relativas a la propia estructura del Estado y las relaciones que tiene con los particulares o con otros entes públicos, relaciones que se dan en todo tiempo en mayor o menor capacidad, tan es así que el Estado al tener conocimiento del nacimiento o del fallecimiento de una persona establece una relación al registrar tales sucesos, en cuanto a lo exterior también se dan este tipo de relaciones que incluso pueden ser voluntarias u obligatorias.

Por lo anterior, consideramos que el Derecho Burocrático es el conjunto de normas jurídicas mediante las cuales el Estado regula sus relaciones con sus trabajadores y las que tiene con personas físicas, morales particulares o entes públicos.

1.6. Relación jurídica de trabajo

Como hemos visto en este estudio, el Derecho Laboral es un derecho social, un derecho de la clase trabajadora, cuya característica principal es la relación que se establece entre el obrero y el patrón, entre el empleado y el funcionario público en cualquier momento, independientemente del acto que la origina, y si la relación no se formaliza, mediante un contrato laboral, esto es imputable al patrón únicamente, por lo que la base del derecho del trabajo, ha dejado de ser individualista, para convertirse en un derecho de la clase

trabajadora, representando la fuerza social, al tener como fin, no la existencia del hombre en su individualidad, sino la vida de la comunidad, tendiendo hacia una real socialización del derecho laboral.

Así tenemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado forma parte del derecho del trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas que establece son de carácter social, independiente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores que representa al Estado de derecho social.

Relación Jurídica.- Se puede definir a la relación jurídica en un doble sentido: a) como la vinculación establecida por una norma jurídica entre una condición y una consecuencia, en virtud de la cual el conocimiento imputa ésta a aquella; b) como la vinculación establecida por esa misma norma entre el deber u obligación de un sujeto y la facultad o derecho subjetivo de otro, integrando ambos, simultáneamente, la consecuencia jurídica./ *Report; brief.*

Para Carlos Reynoso Castillo, la relación de trabajo es “el vínculo que se crea, con motivo de un acuerdo de voluntades de las partes, del que se generan derechos y obligaciones, no pretendidas por las partes, sino establecidas en instituciones creadas por el legislador.”²⁸

Para este autor la Relación de Trabajo es el acuerdo de voluntades establecidas entre las partes que:

- genera derechos y obligaciones no pretendidas por las partes.
- los derechos y obligaciones de las partes están establecidas en instituciones creadas por el legislador.

²⁸ CASTILLO REYNOSO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, México 1997, paginas 15 y 16.

Esta definición nos parece que prejuzga sobre derechos y obligaciones de las partes establecidas en un sistema normativo, el cual resulta obvio en virtud a que las relaciones de los hombres en sociedad hoy en día se rigen dentro de un marco de derecho, que más de las veces lo que menos importa es quien las hayan creado, sino que si estas son eficaces o no, para resolver o regular una determinada situación en un momento determinado, de cualquier manera no aporta mayores elementos para comprender mejor lo que una relación jurídica de trabajo, ya por otra parte la hace impersonal puesto que señala que tanto los derechos y obligaciones de las partes expresamente ya están contemplados, es decir, no deja a ninguna de las partes la posibilidad de negociar algunos aspectos, que respectivamente les convenga, por ejemplo en cuanto a horario, sueldo, lugar de la prestación del servicio, forma de prestar el servicio etcétera.

Para Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega relación laboral “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dè origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”²⁹

Para estos autores la Relación de Trabajo, es cualquier acto:

- que origine la prestación de un trabajo personal subordinado.
- que la prestación del trabajo personal sea a cambio de salario.

En cuanto a la definición de Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, nos parece mas completa, tomando en consideración que incluye elementos como el que el trabajo prestado será personal, que sea subordinado y será

²⁹ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, Sista, S.A. de C.V., México, 1993, 4ª edición, página 41.

siempre a cambio de de una contraprestación, sin embargo considera que la prestación del trabajo pueda ser prestado a una persona moral o ente público nacional e inclusive internacional.

Por lo anterior estimamos que la relación laboral es el momento formal o material en el que una persona física siempre empieza a prestar sus servicios subordinadamente a otra ya sea física, moral o ente público a cambio de una retribución invariablemente en económico.

1.6.1. Titular

El Gobierno Federal, para el ejercicio de sus funciones, se organiza en la Administración Pública Federal la cual se estructura básicamente en Centralizada, que comprende: a las Secretarías de Estado, a los Departamentos Administrativos y a la Consejería Jurídica y la Paraestatal que abarca a los Organismos Descentralizados: Empresas de Participación Estatal, Instituciones Nacionales de Crédito, Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito e Instituciones Nacionales de Seguros y Finanzas, lo cual evidentemente se refieren las instituciones que serán encabezadas por personas físicas, que dado el rango a desempeñar se les reconoce como titulares o funcionarios públicos de las referidas entidades administrativas.

Ahora bien, titular deviene del latín *titulare*, y se refiere a una persona que tiene algún título por el que se la denomina, que da su propio nombre a otra cosa. 3. Dícese del que ejerce un cargo, oficio, profesión con cometido específico y especial propios; juez, o médico, o profesor, etc. *Utes-* registra. Persona a quién pertenece o corresponde, según el Registro, el dominio o

cualquier derecho real sobre bienes inmuebles inmatriculados (ROCA). 2. “Toda inscripción expresará la persona material o jurídica a cuyo favor se halla la inscripción (art. 9.4°).

Al respecto, Andrés Serra Rojas explica “Se debe distinguir el órgano de su titular. El primero como hemos indicado es una creación legal, una esfera abstracta de competencia, que se mantiene en vigor hasta que una nueva disposición del mismo carácter cambia los supuestos de la competencia. El titular es una persona física es decir, un ser humano, su voluntad en la que pone en movimiento el orden jurídico y realiza los fines que una comunidad se ha propuesto.”³⁰

- se trata de una persona física.
- con su voluntad pone en movimiento el orden jurídico.
- realiza los fines que una comunidad se ha propuesto.

La anterior descripción nos da la idea de que habla en un singular absoluto, ya que es mas que imposible que con la sola voluntad se ponga en movimiento el orden jurídico y que sólo realice los fines que una comunidad se ha propuesto, puesto que por debajo del Titular del Ejecutivo Federal existen números funcionarios de toda índole, con funciones específicas y exclusivas, así tenemos que el Presidente de la República, como Titular del Ejecutivo Federal, para llevar cabo las acciones administrativas que tiene encomendadas Constitucional y Reglamentariamente, cuenta con la Administración Pública Federal que de acuerdo con el artículo 90 de la Constitución Política Mexicana

³⁰ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1965, tercera edición, páginas 377 y 378.

será Centralizada y Paraestatal y con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que expida el Congreso que en su artículo 11 establece: Los titulares de las Secretarías de Estado y de los Departamentos Administrativos ejercerán las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República. Es decir, cuando se habla del titular de una Dependencia del Ejecutivo Federal, se refiere a los exclusivamente a los funcionarios de alto rango administrativo como el propio Presidente de la República, a los Secretarios de Estado y a los Titulares de las Entidades Centralizadas y Paraestatales, ya que conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado clasifica a los trabajadores de confianza y de base, así tenemos que el artículo 4° del citado ordenamiento expresa: “los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base”. Ahora bien, el artículo 2° del mismo ordenamiento que nos ocupa, establece que la relación jurídica de trabajo se da entre los titulares de las Dependencias e Instituciones que se citan en el Artículo Primero y los trabajadores de base a su servicio, independiente de la naturaleza del servicio que se preste, la calidad o cantidad de éste y del tipo de nombramiento que ostente el trabajador o servidor público.

Por lo que para nosotros Titular será únicamente la persona física que se encuentren al frente del Ejecutivo Federal y de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, con lo cual se distinguirán de los demás servidores públicos, a los que se les denomina como de base y de confianza principalmente contemplados reglamentariamente.

1.6.2. Servidor público.

Luís Humberto Delgadillo Gutiérrez y Manuel Lucero Espinosa, con relación al trabajador o servidor público, señalan: “...el sólo hecho de

desempeñar un empleo, cargo o comisión en los órganos del Estado da la calidad de servidor público, ya que lo desempeñe como resultado de una elección, en el nombramiento de carácter administrativo, un contrato laboral, un contrato civil de prestación de servicios, o una designación de cualquiera otra naturaleza.”³¹

Para estos autores trabajador o servidor público lo es:

- se convierte por el sólo hecho de desempeñar un cargo o comisión en el Estado.
- la calidad de servidor público se da por elección popular, por la celebración de un contrato, por nombramiento directo o través de un contrato laboral, civil o de cualquier otro tipo.

La anterior consideración me parece muy general e incorrecta ya que adolece de elementos que precisen lo que es un trabajador o servidor público, pues no hace mención que dentro de la estructura gubernamental federal existen niveles de trabajadores o servidores públicos desde el Titular del Ejecutivo Federal hasta los denominados de base y de confianza, quiénes prestarán sus servicios en forma regular y permanente a cambio de una retribución periódica contemplada en la Ley del Presupuesto, por otra parte, los trabajadores o servidores públicos contratados a través de un contrato laboral, civil, por honorarios o de cualquier otro tipo, si bien prestan un servicios al Estado este hecho no los convierte automáticamente en servidores públicos al servicio del Estado formalmente ya que en la mayoría de los casos no es permanentemente ni regular y normalmente la contraprestación la reciben bajo determinadas condiciones estipuladas en el contrato de que se trate.

³¹ DELGADILLO GUTIERREZ, Humberto y Manuel Lucero Espinosa. Compendio de Derecho Administrativo, Porrúa, México, 2005, séptima edición, página 207.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 3° “trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de los trabajadores temporales.”

Asimismo, el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala “Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, o por estar incluidos en las listas de raya, de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.”

El referido artículo reconoce expresamente la calidad de trabajador a todo aquel que presta un servicio al Estado, independientemente de la naturaleza o calidad y del tipo de nombramiento que ostente. No obstante que se reconoce la calidad de trabajadores de base, de confianza, temporales, para obra determinada o por tiempo fijo, sin embargo a este último personal, también se le extiende un “nombramiento”, documento mediante el cual se formaliza su relación laboral, y que la propia Ley excluye de los beneficios que la misma otorga a los trabajadores eventuales o interinos o como se le quiera denominar, en virtud de que no alcanzan los beneficios de protección al salario y las prestaciones que otorga la seguridad social, de conformidad con lo dispuesto por la fracción XIV del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Este es un problema que debe ser considerado por los legisladores, tomando en consideración que toda persona que presta un servicio para una situación determinada o por un tiempo indeterminado son trabajadores y, por lo tanto, tiene derecho a ser tutelados y reivindicados, tutelados por una norma

previamente establecida que delimite sus actividades y en la que se señalen sus derechos sociales, estableciendo normas justas que sean aplicables al caso concreto, ya que el hecho de tener tal carácter no dejan de tener necesidades familiares y deseos de superación.

Por tanto se entiende por servidor público a toda persona que preste sus servicios al Estado en cualquiera de los tres niveles administrativos Federal, Estatal o Municipal y organismos mencionados, mediante designación legal, en virtud de nombramiento, siempre que su cargo, sueldo o salario estén consignados en los presupuestos respectivos de la entidades citadas.

1.6.3. Nombramiento

Según el Diccionario de Términos Jurídicos, la palabra Nombramiento deriva. (Del v. lat. *Nominare*, nombrar de *nomeninis*, nombre y *suf. Extum.*) s.m. Cédula o Despacho en que se designa a uno para un cargo u oficio (DRAE). 2. Así, de funcionario (por oposición, concurso, libre, etc.). de perito (por común acuerdo, por sorteo, a propuesta del Juez o Tribunal, etc.) de presidente del gobierno (o investidura), de ministros, etc.) ilegal (Delito de). La nota esencial que le caracteriza es la designación para cargo público de persona que carezca de los requisitos legales para el desempeño del mismo, esto es, que se halle incapacitado con arreglo a las leyes para el ejercicio de cargo que se le confiere, con las incompatibilidades en que pudiera estar inmerso, según los casos, el nombrado. También comete este delito el que acepta la propuesta, nombramiento o forma de posesión relacionado anteriormente, sabiendo que carece de los requisitos legalmente exigibles (V. artís. 403 y 406) ³²

³² .VILLA, Ricardo y Miguel Angel Real Molina del Arco Torres. Diccionario de Términos Jurídicos. Comhres. página 334.

El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere al nombramiento como elemento mediante el cual se formaliza la relación jurídica laboral en el sector público, a saber: “Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.”

Miguel Galindo Camacho define al nombramiento de los servidores públicos como “el acto por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejercicio de una función.”³³

De la definición transcrita se desprende que el nombramiento es.

- el acto por el que una persona física.
- es investido para el ejercicio de una función pública.

Dicha consideración me parece intrascendental porque da la idea de una ceremonia como si se tratara en la mayoría de casos de importantes funcionarios y que se tiene que hacer público su investidura, cuando es más que suficiente que la designación para desempeñar un cargo se haga constar en un instrumento legalmente previsto denominado nombramiento.

Mariano Herrán Salvatti y Carlos Quintana Roldán consideran que por nombramiento “se entiende el acto mediante el cual el servidor público, que

³³ GALINDO CAMACHO, Miguel. Derecho Administrativo, Porrúa, México, 2000, tomo I, tercera edición, página 265.

tiene facultades y atribuciones para ello, designa quien debe ocupar un cargo o puesto, previo el cumplimiento, en su caso, de los requisitos que establezcan las disposiciones aplicables.”³⁴

De la definición preinserta se deduce que el que el nombramiento se entiende como:

- el acto mediante el cual un servidor público con atribuciones para ello.
- designa a un trabajador para ocupar un cargo o puesto.
- previo cumplimiento de los requisitos.

Respecto a la definición que antecede, podemos señalar que en la actualidad ha sido rebasada, en buena medida porque el nombramiento en efecto es el instrumento jurídico de que se vale el Estado para designar a una persona física quien, previo cumplimiento de determinados requisitos, habrá de llevar a cabo las acciones propias del Estado, como el que tiene con otras de fuera, ya que hoy en día el Estado se vale de personas morales que realizan determinadas actividades al Estado, sin que por tal hecho se requiera de nombramiento, en estos casos, es través de la contratación de servicios.

El efecto de la descripción que se hace en el Diccionario de Términos Jurídicos, de lo que se entiende como nombramiento, se refiere materialmente al despacho u oficio con el que se designa a una persona para que desempeñe un cargo u oficio, situación en la que también concuerdan Mariano Herrán

³⁴. HERRAN SALVATTI, Mariano y Carlos Quintana. Legislación Burocrática Federal, Porrúa, México, 1986, página 31.

Salvatti y Carlos Quintana Roldán, al explicar que entienden por nombramiento dentro de una estructura administrativa, como el acto material por el que un funcionario público con competencia nombra a una persona para ocupar cargo o puesto, en dichas definiciones acertadamente no se refieren a un contrato, ya que este concepto es usado como el instrumento jurídico formal con el cual se establece la relación jurídica.

Por lo anterior, consideramos que nombramiento es el instrumento jurídico formal expedido por funcionario facultado, en virtud del cual, una persona física establece una relación laboral con el Estado, y comienza a desempeñar un servicio público en el cual se hace constar, que un servidor público con atribuciones para ello nombrar a una persona, para que realice determinadas actividades.

1.6.4. Prestación personal del trabajo.

J. Jesús Castorena define el servicio personal como "...el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico."³⁵

Para este autor el servicio personal es el deber que tiene una persona a:

- prestar sus servicios personalmente.
- que su trabajo no pueda ser prestado por otra persona.
- que su trabajo no puede ser sustituido por procedimiento técnico.

En cuanto a la definición que hace J. Jesús Castorena de lo que se debe de entender por servicio personal, nos parece un tanto unilateral al referirse a

³⁵ CASTORENA, J. JESÚS. Manual de Derecho Obrero, Editorial Derecho Sustantivo, México, 1984, sexta edición, página 67.

un sólo aspecto de la relación laboral, porque si bien la prestación del servicio debe ser personalísimo, que no puede prestarse a través de otra persona, ni a través de medio técnico, considero que a dicha definición no se incluye que la prestación del servicio personal debe estar determinado por una contraprestación económica, que sería el salario del trabajador, que por lo demás cumple con su propósito, pues de entrada es tajante y limitativa al señalar que el servicio será personal y no puede ser a través de persona alguna e incluso de procedimiento técnico, es decir, la prestación del servicio siempre será prestado personalmente por una persona física a otra física o a ente público o privado, ya que de lo contrario se estaría ante cualquier otra figura jurídica, menos ante una relación jurídica laboral.

Por lo tanto, consideramos que servicio personal es la ejecución lícita de cualquier actividad física o intelectual hecha siempre por una persona física en favor de otra persona física o moral pública o privada, a cambio de una retribución económica.

1.6.5. Sueldo o salario LFTSE

Mariano Herran Salvatti y Carlos F. Quintana Roldan se refieren al sueldo o salario de los trabajadores al servicio del Estado, reproducción el primer párrafo del artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional del tenor literal siguiente:

“Artículo 32. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores

regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas...”³⁶

Para estos autores el sueldo o el salario burocrático es:

- el asignado en tabuladores para cada puesto.
- el total que debe pagarse a cambio de los servicios prestados.

Rigel Bolaños Linares se refiere al sueldo o salario en los siguientes términos:

“Se entenderá por salario, cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el Patrón – Estado al trabajador por su trabajo, integrándose con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”³⁷

Para este autor el sueldo o el salario es:

- es la retribución que el patrón - Estado debe pagar al trabajador por su trabajo.
- el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

³⁶ HERRAN SALVATTI Mariano y Carlos F. Quintana Roldan. Legislación Burocrática Federal, Porrúa, México, 1979, página 40.

³⁷ BOLAÑOS LINARES Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa, México 2003, página 34.

Las consideraciones que anteceden nos parecen adecuadas, tomando en consideración, que en ambas descripciones o definiciones, se concibe al sueldo o salario, como la contraprestación económica a que tiene derecho el trabajador a recibir por parte del Estado, independientemente de cualesquier otra prestación que recibirá, mismas que dependerán de la institución gubernamental en la que preste sus servicios.

Por lo tanto para nosotros salario o sueldo también es la contraprestación económica que el Estado que debe pagar al servidor público por los servicios prestados, así como cualquier otra prestación, las cuales complementaran el salario o sueldo.

1.6.6. Subordinación.

Clemente Soto Álvarez define a la subordinación: “Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.”

De modo que para Clemente Soto Álvarez la subordinación es:

- una relación que se crea entre el patrón y el trabajador.
- la obligación del trabajador a cumplir instrucciones del patrón.
- la obtención de un mejor desarrollo de la empresa.

Para Baltazar Cavazos Flores la subordinación la estima como el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la “facultad de

mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante una jornada de trabajo.”³⁸

Para este autor la subordinación la entiende es:

- como un elemento característico de la relación laboral.
- como la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.
- que dicha facultad de mando esta condicionada a que el trabajo este estipulado y ejercido en una jornada de trabajo.

En cuanto a las definiciones que anteceden, nos parecen un tanto unilaterales al referirse a un sólo aspecto de la relación laboral, porque si bien es cierto que es un elemento característico básico de la misma, sólo se refieren a una de las partes de la relación laboral al considerar que la subordinación es la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido, pero no se incluyen otro elemento característico que debe contener la subordinación que para que se de es indispensable que la persona reciba una contraprestación económica para ponerse a las ordenes de quien lo contrata, que es quien recibirá el trabajador realizado.

Por lo tanto, consideramos que la subordinación es la actitud de una persona a que se disponga de ella para que realice sus servicios bajo las ordenes del patrón o jefe inmediato, a cambio de una contraprestación económica equivalente al salario, igualmente exigible por el servidor público.

En el ámbito burocrático, consideramos que la subordinación consiste en

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 2004. página 78.

la prestación personal del servicio bajo las órdenes del superior jerárquico que de acuerdo con lo que dispone el artículo 44 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en su parte conducente señala:

Artículo 44. Son obligaciones de los trabajadores;

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

1.7. Trabajador de confianza

El término confianza proyecta un aspecto subjetivo, el cual se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, si una función es de particular importancia para la buena marcha de una empresa o el buen funcionamiento de la actividad gubernamental, éstas podrán elegir a la persona que en su concepto reúna, entre otros requisitos, honestidad, discreción y lealtad, indispensables para su buena ejecución.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo se refiere al trabajador de confianza en los siguientes términos: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto, así tenemos que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La Real Academia de la Lengua Española, define la confianza de la siguiente manera: “Esperanza firme que se tiene de una persona; seguridad

que deposita una persona; encargar a uno de algún negocio; depositar en uno, sin más seguridad que la opinión que se tiene, la hacienda, el secreto u otra cosa.”³⁹

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 5° “Son trabajadores de confianza: I. Los que integran la planta de la presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República. II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Aparatado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley...”

El maestro Gabino Fraga, mas que definición explica el concepto de funcionario y el de empleado señalando que el primero supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras que en el segundo sólo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concorra a la formación de la función pública.⁴⁰

Para este autor, mas que definir lo que es un trabajador de confianza, se avoca a señalar las diferencias entre funcionario y empleado, de tal manera que de dicha descripción advertimos las siguientes consideraciones.

- es el funcionario o la persona que tiene un encargo especial por

³⁹ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid, 1984, página 372.

⁴⁰ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, vigésimo cuarta edición, Porrúa, México, 1985, página 130.

- mandato de una ley que le da una representación externa.
- el empleado es la persona que sólo tiene una vinculación interna.

Dicha descripción nos parece limitada porque el autor trata de destacar que la calidad de funcionario la da una disposición legal, omitiendo considerar la de empleado también esta prevista normativamente y que las diferencias en todo caso serían en cuanto a las particularidades del cargo a desempeñar, puesto que como el mismo autor refiere, el funcionario será dotado de representatividad externa, lo que podemos entender que sus actividades trascienden las fronteras de la empresa o de la entidad estatal y las actividades del empleado se centran al ámbito interno de la empresa o entidad, consecuentemente, las responsabilidades y la delicadeza de las actividades dependerá estructuralmente del cargo que se ostente.

J. Jesús Castorena define al trabajador de confianza de la siguiente manera: (trabajador de confianza), es la persona física a quién el Patrón confía el despacho de sus negocios y lo embiste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa de Dirección, Administración: Inspección Vigilancia y Fiscalización:”⁴¹

De la definición en cita, se desprende que trabajador de confianza es:

- que el patrón no sólo le brinda su confianza en el cargo.
- sino que además lo embiste de facultades respecto a la dirección del personal y el de la propia empresa.

La definición anterior nos parece acertada; sin embargo, no compartimos

⁴¹. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, sexta edición, 1984, página 186.

la idea de que se haga uso del término “confía”, ya que si bien dicho autor se refiere a que trabajador de confianza es la persona física que el patrón le da su confianza y lo dota de facultades de dirección en cuanto al personal y del manejo de la misma empresa, no quiere decir esto que los demás empleados no gocen de confianza, ya que; por el contrario, habría la necesidad de catalogarlos como empleados de confianza, cuando en principio la confianza la deben tener todos los trabajadores independientemente del cargo o actividad a desempeñar.

Ahora bien, Guillermo Cabanellas dice que los trabajadores de confianza: “Son los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones exige, cuenta con fé y apoyo especial por parte del Empresario o por la Dirección de la Empresa.”⁴²

Por lo que concluimos que trabajador de confianza es la persona física a quien se le encarga por su responsabilidad y delicadeza ya de hecho ya de derecho, particular actividad, por lo general la que tiene que ver con la dirección del personal y el de la propia empresa o sector específico estatal.

Como se ve, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no protege a todos sus trabajadores, como son los de confianza, así como tampoco a los que son objeto de nuestro estudio, a saber los trabajadores eventuales o los contratados parcialmente, y esto da lugar a que sean objeto de marginación, en principio de las normas laborales proteccionistas mínimas, ya que al ser objeto de alguna violación, no excite derecho subjetivo que hacer

⁴²..CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, tomo I, tercera edición, página 758.

valer ante las autoridades judiciales laborales respectivas, como podrían ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.8. Trabajador de base

Toca ahora analizar en el Derecho Positivo Laboral, los derechos sociales de los trabajadores de base en la legislación burocrática, como hemos de advertir en el presente estudio, el génesis del Derecho Laboral en México es el artículo 123 Constitucional, en su apartado B), el cual expresamente se refiere a las relaciones de los trabajadores de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, sin que en el mismo se establezca clasificación alguna en cuanto a la calidad de los trabajadores, por lo que para entender lo que es un trabajador de base nos remitiremos a la legislación secundaria, no obstante en la misma tampoco se le define; en efecto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 3º que “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de los trabajadores temporales”. En este artículo la Ley reconoce expresamente la calidad de trabajador, a todo aquel que preste un servicio al Estado, independientemente de la naturaleza, de la calidad o cantidad de éste y del tipo de nombramiento que ostente. Sin embargo, la propia Ley los clasifica en trabajadores de confianza y de base, el artículo 5 del citado ordenamiento enumera en su contenido los puestos que son de confianza, por lo que las actividades no comprendidas en dicho precepto, se entenderá que les corresponde realizar a los trabajadores de base. A igual consideración llega Mariano Herrán Salvati al expresar: “Nuestra legislación divide a los trabajadores de Base y Confianza; la calidad de trabajador de confianza es excepcional ya que el artículo define los

diversos puestos y funciones que son considerados como de confianza y, en consecuencia, todos aquellos puestos o funciones no comprendidas en el artículo 5º, son de base.”⁴³

Por tanto, concluimos que trabajador de base es la persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros al Estado, quien particularmente goza de estabilidad o inamovilidad en el empleo, después de seis meses de servicios, sin nota desfavorable en su expediente.

1.9. Contrato

El contrato como instrumento jurídico de la sociedad, celebrado conforme a determinadas solemnidades o formalidades exigidas por la ley, se convierte en una de las principales fuentes de obligaciones, instrumento, cuya finalidad es la de crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, mediante el acuerdo de voluntades de las partes que intervienen en la relación jurídica, pero en forma específica nos interesa el relativo a lo laboral, por cuanto hace al contrato eventual, transitorio etc., materia del presente trabajo.

Según el Diccionario Jurídico, la palabra contrato significa. Acuerdo de dos o más personas manifestado de conformidad a la Ley, sobre una declaración de voluntad común destinada a regular sus derechos y obligaciones. Los requisitos de los contratos pueden ser esenciales, que son capacidad, consentimiento objeto, causa y formales, aquellos en que la ley exige determinada forma de validez.- Son requisitos naturales los que se presumen incluidos en todo contrato, aun cuando sobre ellos nada hayan dicho

⁴³ HERRAN SALVATI, Mariano y Roldán Quintana. Legislación Burocrática Federal, Porrúa, México 1979, página 20.

las partes; y accidentales, los libremente determinados por los contratantes, sin que su opinión *vicie o anule* el acto jurídico./ contrato / *agreement; contract; covenant*.⁴⁴

Según el Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española la palabra contrato deriva: (Del latín. *Contractus*) m. Pacto o convenio oral o escrito entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y cuyo cumplimiento puede ser compelido.⁴⁵

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 20 párrafo segundo señala: “Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Rafael Rojina Villegas estima que “El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones”.⁴⁶

De manera que para Rafael Rojina Villegas, contrato es el acuerdo de voluntades para crear transferir derechos y obligaciones entre las partes contratantes.

Arturo Puente y Flores da la noción de Contrato, al manifestar “ya dijimos que cuando el convenio se concreta en forma determinada con ciertas

⁴⁴ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 173.

⁴⁵ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid, 1984, página 372.

⁴⁶ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho, Porrúa, México, 1977, Contratos, tomo IV, página 7.

solemnidades o formalidades exigidas por la ley, viene a constituir un contrato, que al igual que aquel convenio, crea, transfiere, modifica o extingue obligaciones y derechos, pero en forma específica y determinada.”

Para Arturo Puente y Flores, el contrato es el acuerdo de voluntades que debe cumplir determinadas formalidades, para que se transfieran derechos y obligaciones, en forma específica y determinada.

Las anteriores definiciones presentan en común el establecimiento de la voluntad de las partes para convenir al establecer expresamente en un documento llamado contrato las condiciones en las cuales voluntariamente se obligan a cumplir, con la finalidad de que en caso de incumplimiento pueda ser compelido.

Por lo anterior, consideramos que contrato es el acto formal, mediante el cual las partes contratantes expresan su voluntad estableciendo sus derechos y obligaciones.

1.10. Estabilidad en el empleo

Derecho a la Estabilidad.- (Der. lab.) Derecho que se reconoce al trabajador de continuar o conservar su empleo, cuando quiera y pueda hacerlo, mientras no se incurra en injuria o no ocurran circunstancias especiales./*Stability*.⁴⁷

⁴⁷ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico, Fondo Editorial de Derecho y Economía, Argentina, 1998, página 233.

Para Mario Deveali: "Que la verdadera estabilidad consiste pues, en el Derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiera y pueda hacerlo." ⁴⁸

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el Derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. Si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural" ⁴⁹

Es un principio en el que se ha consagrado la plena voluntad de la clase trabajadora, es una institución peculiar del Derecho Social, que garantiza al trabajador su permanencia en el centro del trabajo.

Podemos decir que a través de este principio se otorga un carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo en forma excepcional de la voluntad del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación.

"LA EVENTUALIDAD. Por regla general los trabajos de una empresa son requeridos permanentemente para su operación. Esta regla general recibe

⁴⁸ DEVEALI, Mario L. Enciclopedia Jurídica Omeba, Bibliografica, Buenos Aires Argentina, 1969, tomo x, página 790.

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, tomo I, décima cuarta edición, página 547.

excepciones: Al lado de las actividades permanentes de un negocio, pueden necesitarse trabajos de duración determinada. El fenómeno de la eventualidad varía de empresa a empresa." ⁵⁰

Se entiende por trabajador a toda persona que preste sus servicios a las entidades y organismos mencionados, mediante designación legal, en virtud de nombramiento, siempre que su cargo, sueldo o salario estén consignados en los presupuestos respectivos, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales.

En resumen, la idea en el presente capítulo, es la de conocer los conceptos básicos relacionados con la materia de estudio, para lo cual se ha recurrido a lo que expresan dos autores conocedores del Derecho Laboral Burocrático, así como a lo que señalado en diccionario de la lengua española y otro especializado en la materia jurídica, para que finalmente el sustentante se encuentre en aptitud de emitir su propia definición al respecto.

Por otra parte, es importante para comprender el tema de tesis consistente en las ventajas de la basificación de los trabajadores contratados temporalmente en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, es necesario que tengamos un panorama de ello, para lo cual estudiaremos en el siguiente capítulo de lo que es y representa hoy en día para la sociedad mexicana Secretaría de Comunicaciones y Transportes por tanto brevemente nos referiremos a las primeras formas de comunicación que utilizó el hombre para comunicarse con sus semejantes, pasando por los mismos sonidos,

⁵⁰ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 1984, sexta edición, página 87.

señales producidos con sus cuerpos, artefactos, hasta las mas sofisticadas y modernas formas de comunicarse existentes hoy en día y que la misma Secretaría para su manejo las amalgamado en cuatro grandes sectores operativos: terrestre, aéreo, marítimo y comunicaciones:

Lo anterior, con el propósito de ubicar y comprender mejor el tema de tesis consistente en las ventajas de la basificación de los trabajadores contratados temporalmente en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

CAPITULO II

LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Las comunicaciones y los transportes hacen que los gobiernos de los países de cualquier parte del mundo que los regulen y desarrollen pues de este sector, depende, en gran medida, el progreso económico, político, social y cultural de las naciones, en tal virtud que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes es estratégica para el crecimiento de nuestro país, es necesario conocer algunos antecedentes históricos importantes de su creación porque, como se sabe, al conocer el lugar donde trabajamos, los problemas que se presentan y que se han superado y los alcances que se tienen en la actualidad, se llega a valorar y cuidar más la institución en la que se labora.

QUE ES LA SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

2.1. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes es una de las Dependencias del Ejecutivo Federal, que tiene como objetivo propiciar y dotar al país de los medios técnicos y materiales, que hagan posible la integración de todos los habitantes entre sí y de estos con el resto de mundo, aprovechando los avances tecnológicos en la generación de más y mejores servicios de infraestructura de comunicaciones y transportes accesibles a todos los mexicanos que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida y a la construcción de una sociedad equitativa y mas justa, a través del otorgamiento de concesiones y permisos para la explotación, mantenimiento y operación de los distintos servicios que al igual que las demás Secretaría de Estado, tiene funciones específicas que desempeñar dentro del marco estructural de la Administración Pública Federal, que sólo le competen a ella y que la distinguen de las demás, esencialmente sus funciones son la de desarrollar el transporte

y las comunicaciones dentro y fuera del país, a través de tres sectores: el aéreo, el marítimo y terrestre y el de las telecomunicaciones, que interactúa con los tres anteriores facilitando por esta vía la comunicación nacional e internacional. Por lo que se estima que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, debe tener su origen en la necesidad de los hombres de comunicarse entre ellos y la de trasladarse y la de llevar objetos de un lugar a otro, como lo demuestran algunos de los siguientes hechos históricos: así tenemos que para el año 5000 A.C. (Prehistoria), el Hombre Prehistórico se comunicaba por medio de gruñidos y otros sonidos; para el año 1700 – 1500 A.C. un conjunto de símbolos fue desarrollado para describir sonidos individuales, y estos símbolos son la primera forma de alfabeto que poniéndolos juntos forman palabras, surgió en lo que hoy es Siria y Palestina; para el año 430 D.C., los romanos utilizaron antorchas (sistema óptico telegráfico) puestas en grupos apartados a distancias variantes, en la cima de las montañas para comunicarse en tiempos de guerra; para el año 1500 D.C., los Aztecas se comunicaban por medio de mensajes escritos y llevados por hombres a pie. (antecedente del correo); para el año 1844, nace la telegrafía, el telégrafo, primera forma de comunicación eléctrica, inventado por Samuel Morse; para el año 1915, se hacen experimentos con radio difusión AM (amplitud modulada); para el año 1923 – 1938 La tecnología de la televisión fue simultáneamente desarrollada por investigadores en los E. U, Unión Soviética y la Gran Bretaña; para el año 1985 México lanza su primer satélite llamado Morelos y para el año 1993 y 1994, son puestos en órbita los satélites Solidaridad I y II. etc.

2.2. Antecedentes de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes formalmente tiene su origen en la Secretaría de Estado y de Despacho de Relaciones Exteriores e

Interiores establecida el 8 de noviembre de 1821; sin embargo, se inició prácticamente en 1836 cuando entraron en vigor la Siete Leyes Constitucionales, que disponían la formación de un Gobierno integrado por cuatro ministros, uno de los cuales era el de lo Interior y le correspondía despachar los asuntos relacionados con las obras públicas. En 1843 López de Santana promulgó las Bases de Organización Política. Los Asuntos del Estado quedaron a cargo de cuatro ministros; al de Justicia y Negocios Eclesiásticos o Santos, no es sino hasta el 13 de mayo de 1891 en que se promulgó una Ley expedida por el Congreso de la Unión, virtud a la cual se establece la distribución de los quehaceres públicos del Poder Ejecutivo Federal contemplando siete Secretarías de Estado, entre las que figuraba por primera vez como tal la de Comunicaciones y Obras Públicas, administrativamente a esta Secretaría quedaron incorporados 12 sectores: Correos Internos, Vías Marítimas de Comunicación o Vapores, Faros, Unión Postal Universal, Telégrafos y Teléfonos, Ferrocarriles, Monumentos, Carreteras, Calzadas y Puentes, Lagos y Canales, Consejería y Obras con el Palacio Nacional y Chapultepec, y desagüe del Valle de México.

La Constitución de 1917 ratificó a esta Secretaría de Estado con las mismas funciones, las que continuarían hasta 1958, en esta fecha se creó la Secretaría de Obras Públicas, separándola de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, al quedar bajo la competencia de aquella la construcción de las vías terrestres y aeropuertos del país.

En 1947 se expidió el Reglamento de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, lo cual originó la reestructuración del libro IV de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

El 1° de enero de 1959 desaparece la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas dando lugar a las nuevas secretarías de Comunicaciones y Transportes y la de Obras Públicas.

A raíz de la promulgación de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, se formaliza la desaparición de la Secretaría de Obras Públicas y la creación de la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas.

Para 1976 se decretó la creación de la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas SAHOP, a cuyo cargo quedó entre otras actividades, la construcción de las obras públicas que no estuvieran encomendadas expresamente a otras dependencias, correspondiéndole específicamente la construcción y conservación de los caminos y puentes federales y los realizados, en cooperación con los gobiernos de los estados; la organización y control de las mejoras en los puertos y fronteras, así como la construcción de aeropuertos federales.

Mientras, tanto a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes se le encomendó el desarrollo del autotransporte; la construcción y conservación de la red ferroviaria nacional, el fortalecimiento de la operación del sistema portuario el desarrollo de la marina mercante y el desarrollo de la actividad aeronáutica civil.

El 28 de diciembre de 1982 se modificó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la cual queda formalizado la desaparición de la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, misma que se incorpora a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, por lo que el 1° de

enero de 1983 se inició la definición orgánica y funcional de la Secretaría, misma que adquiere formalidad jurídica con la publicación del Reglamento Interior el 29 de marzo de ese mismo año de 1983, el cual desaparece para dar lugar al nuevo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de marzo de 1994 y éste, a su vez, al del 21 de junio de 1995.

2.3. Situación laboral de los trabajadores en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

La situación laboral de los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, como la de cualquier trabajador de la República Mexicana tiene su tutela en el artículo 123 de la Constitución promulgado el 5 de febrero de 1917, en el que se establecen las condiciones mínimas en que los trabajadores han de prestar sus servicios, conservando esencialmente el respeto a la libertad y a la dignidad humana, reivindicando y protegiendo a la clase trabajadora, como se desprende de la lectura de su primer párrafo: “Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”

El apartado “A” del artículo 123 constitucional constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general.

El apartado “B” para los servidores del Estado, incluye los derechos sociales y que son exclusivos para la burocracia.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgada el 28 de diciembre de 1963, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123

constitucional, en su artículo 11, establece el orden de supletoriedad de la Ley, señalando lo siguiente: “En lo previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho, y la equidad.” De lo que se colige que la Ley Federal del Trabajo es la principal fuente supletoria del Derecho Burocrático, ya que en ella se establecen en forma general los derechos de los trabajadores, conservando la intención del legislador de preservar la dignidad y la condición de seres humanos, así como el sentimiento proteccionista y reivindicatorio de los derechos hacia quienes viven de su trabajo, de esta manera se dispone categóricamente que en la interpretación de la normas de derecho laboral se debe perseguir la aplicación de la justicia social, pero en caso de duda deberá aplicar la norma más favorable al trabajador.

Por lo anteriormente expuesto el motivo del presente trabajo es la de patentizar las garantías establecidas en nuestra Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en lo que concierne a la relación laboral de los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, pues en ella se consigna el contenido de sus normas, los derechos y las obligaciones de las partes que integran dicha relación jurídica, ello en términos del artículo 2º del ordenamiento que nos ocupa, establece que la relación jurídica de trabajo, se da entre los titulares de las dependencias e instituciones y por dos tipos de trabajadores de base y de confianza a su servicio y por un tercer tipo de trabajadores que son los eventuales, internos, provisionales o los llamados prestadores de servicios profesionales por honorarios, en cuanto a este tipo de trabajadores, procede señalar que nos referimos a los que desempeñan su

labor en forma subordinada, es decir, a los que realizan el mismo trabajo que los denominados de base ya que los hay los que realizan el trabajo en forma libre los cuales escapan al análisis del presente trabajo.

Al quedar establecida la relación jurídica laboral entre el Estado y los trabajadores de base, de confianza a su servicio, la Ley excluye a todos los demás trabajadores de los beneficios que ella misma otorga incluyendo a los trabajadores de confianza que en forma expresa lo hace y con cuánta mayor razón a aquellos que prestan sus servicios mediante contratos de honorarios, eventuales, ocasionales o temporales entre otros. En consecuencia, al quedar expresamente determinada que las partes que intervienen en la relación jurídica laboral en el sector público son: los trabajadores de base y el Estado, este último a través de los titulares de las Dependencias Oficiales, estableciendo como único requisito para ser trabajador de base la nacionalidad mexicana. El propio artículo 9º de la ley que nos ocupa, deja abierta la posibilidad de sustituir al trabajador de nuestra nacionalidad que puedan desempeñar el trabajo respectivo.

En cuanto a los titulares de las Dependencias Oficiales, el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: “Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, o por estar incluidos en las listas de raya, de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.”

Del artículo arriba transcrito se desprende que los titulares de las Dependencias Oficiales actúan en representación de éstas y que se encuentran facultados para formalizar mediante la expedición del “nombramiento” la relación jurídico laboral, documento mediante el cual se formaliza su relación

laboral, principalmente con dos tipos de trabajadores los de base y los de confianza y con tercer tipo de trabajadores que son los denominados interinos, eventuales por honorarios mismos que se encuentran en el rango de los de base, por guardar una relación laboral de subordinación, entre los cuales se encuentran los trabajadores motivo de nuestro presente trabajo, a quienes se les sujeta a las obligaciones inherentes a un trabajador, sin reconocerles ninguno de los derechos que como tales deben gozar y que son garantías mínimas de protección al salario, estabilidad en el empleo y seguridad social.

2.4. Sectores operativos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

A lo largo de su existencia la Secretaría de Comunicaciones y Transportes ha sufrido una constante transformación, no sólo en cuanto a su denominación, sino que significativamente en cuanto a las distintas áreas que la conforman. Hoy en día es una importante entidad gubernamental y está conformada por cuatro sectores operativos: terrestre, aéreo, marítimo y comunicaciones:

a). Terrestre que tiene que ver con la infraestructura carretera y puentes en cuanto a la construcción, ampliación, reconstrucción y conservación de los mismos, que permitan la movilización de personas y bienes en menores tiempos de recorrido y en mejores condiciones de operación y seguridad.

b). Aéreo que comprende el control de aeropuertos y el de cualquier aeronave que surque el espacio aéreo sobre el territorio mexicano en la prestación de los servicios civiles de transportación aérea de carga y de pasajeros dentro del país y al exterior y viceversa.

c). Marítimo que comprende a la marina mercante mexicana, en cuanto a

las comunicaciones por agua realizado por cualquier tipo de embarcación nacional o extranjera que navegue en el mar territorial, playas, zonas federales marítimas y puertos.

d). El sector comunicaciones, que comprende los sistemas de telecomunicaciones y radiodifusión, mediante la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión, informática y teleinformática.

En conclusión, en el presente capítulo al que denominamos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en el cual nos referimos brevemente tomando en consideración que como tal no es el tema del presente trabajo, de tal forma que se hace referencia a las primeras formas de comunicación que utilizó el hombre para entenderse con sus semejantes, aludiendo a los artefactos y recursos naturales de que se valió para ello, así como de la evolución técnica y científica que tuvieron hasta nuestros días relacionados con los cuatro grandes sectores que abarca esta Secretaría de Estado: el terrestre, aéreo, marítimo y el de las comunicaciones. Sin omitir que la denominación Secretaría de Comunicaciones y Transportes también fue objeto de evolución y crecimiento ya que como es lógico el crecimiento de la población y de sus necesidades los medios de comunicación la fueron adecuando, así tenemos que esta Secretaría de Estado tiene su origen en la Secretaría de Despacho de Relaciones Exteriores, pasando como Secretaría de Comunicaciones y Transportes y Obras Públicas (SCOP), posteriormente se transforma en Secretarías de Comunicaciones y Transportes y de la de Obras Públicas, para quedar finalmente como Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

CAPITULO III

MARCO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Hoy en día es necesario que los servidores públicos que prestan sus servicios a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes tanto funcionarios, empleados de confianza, base, eventuales, interinos, por tiempo determinado u obra determinada tienen el deber de analizar el marco normativo que los vincula laboralmente a la Dependencia, toda vez que la falta de conocimiento de los mismos propicia la comisión de arbitrariedades de las autoridades competentes para aplicarlas, así como la responsabilidad de los funcionarios y empleados que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de la Administración Pública Federal, de ahí la importancia de conocer la normatividad en el ámbito laboral, analizando así las obligaciones, facultades, en materia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Aunque de la lectura de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en ninguno de sus artículos se refieren a la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en específico, menos aún se referirán a trabajadores eventuales de la misma, sin embargo dichos ordenamientos son básicos para el estudio del presente trabajo, en virtud de que constituyen el basamento jurídico de cualquier actividad que se regirán dentro de un sistema de derecho como el nuestro, por

lo que no sólo se podría referir a los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, sino de todos los trabajadores que integran la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, así tenemos:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es el instrumentó jurídico que establece la estructura organizacional de sus órganos y sus relaciones entre si y la que tiene con los particulares, por lo que por su propia naturaleza establece el mínimo de las garantías sociales para todos los habitantes del país, la integran 136 artículos y 17 transitorios, divididos en 9 títulos del tenor literal siguiente:

TITULO PRIMERO

Capítulo I.- De las garantías individuales artículo 1 al 29.

Capítulo II.-De los mexicanos artículo 30 al 32.

Capítulo III.- De los extranjeros artículo 33.

Capítulo IV.- De los ciudadanos mexicanos artículo 34 al 38.

TITULO PRIMERO

Capítulo I.- De la soberanía nacional y de la forma de gobierno artículo 39 al 41.

Capítulo II.-De las partes integrantes de la federación y del territorio nacional artículo 42 al 48.

TITULO TERCERO

Capítulo I.- De la división de poderes artículo 49.

Capítulo II.- Del poder legislativo artículo 50.

Sección I.- De la elección e instalación del Congreso artículo 51 al 69.

Sección II.- De la iniciativa y formación de las Leyes artículo 71 y 72.

Sección III.- De las facultades del Congreso artículo 73 al 77.

Sección IV.- De la comisión Permanente artículo 78.

Sección V.- De la fiscalización Superior de la federación artículo 79.

Capítulo III.- Del Poder Ejecutivo artículo 80 al 93.

Capítulo IV.- Del Poder Judicial artículo 94 al 107.

TITULO CUARTO

De las responsabilidades de los servidores públicos artículo 108 al 114.

TITULO QUINTO

De los Estados de la Federación y del Distrito Federal artículo 115 al 122.

TITULO SEXTO

Del trabajo y de la previsión social artículo 123.

TITULO SEPTIMO

Prevenciones generales artículo 124 al 134.

TITULO OCTAVO

De la formación de la Constitución artículo 135.

TITULO NOVENO

De la inviolabilidad de la Constitución artículo 136.

Artículos transitorios diez y nueve.

No obstante que de dicha transcripción no hay un título o capítulo que se refiera a los trabajadores motivo del presente trabajo, es importante destacar de su contexto los artículos 5º, 73 y 123 Constitucional, por guardar relación directa con el tema del trabajo ya que parten de un orden social proteccionista del derecho laboral en favor de los empleados, tanto particulares como públicos entre los cuales se encuentran los servidores públicos objeto de la presente tesis, por lo que es imprescindible para nuestro estudio al ser nuestro estatuto

fundamental, cuya finalidad es la tutela jurídica y económica de los trabajadores o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, domésticos, artistas, profesionales o empleados de confianza burocráticos, así mismo tiene como finalidad la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, como se desprende de la lectura de dicho artículo en su primer párrafo, que expresa:

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

...

Artículo que también tiene relación directa con el trabajo es la fracción X del Artículo 73 del mismo ordenamiento, que a la letra dice:

“ART. 73.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;”

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

...

Por lo que conforme a dicha fracción comprenderemos que será únicamente el Congreso quien se encargue de expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional el cual esta integrado por dos apartados.

El apartado "A" del artículo 123 Constitucional constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general. El apartado "B" para los servidores del Estado, incluye los derechos sociales y que son exclusivos para la burocracia, es decir de los servidores públicos entre los cuales se encuentran los trabajadores motivo del presente trabajo.

3.2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ordenamiento secundario toral también importante porque establece los lineamientos de la administración pública federal de la que forma parte la Secretaría de Comunicaciones y Transportes entidad de la que depende la Unidad de Asuntos Jurídicos y otras Unidad Administrativas en las que se contratan servidores públicos en las relatadas condiciones del presente trabajo, ordenamiento que agrupa dos grandes sectores centralizada con las secretarías de estado, departamentos administrativos y la consejera jurídica, y la paraestatal, con los organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y fianzas, consta de 3 Títulos, 50 artículos y artículos transitorios, quedando de la siguiente forma

Título Primero:

De la Administración Pública Federal.

Capítulo único de la Administración Pública Federal del artículo

1º al 9º.

Título Segundo:

De la Administración Pública Centralizada:

Capítulo Primero de las secretarías de Estado y los departamentos administrativos del artículo 10 al 25.

Capítulo Segundo de la competencia de las secretarías de estado, departamentos administrativos y consejería jurídica del ejecutivo federal, del artículo 26 al 44.

Título Tercero.

De la administración pública paraestatal:

Capítulo único.

De la administración pública paraestatal del artículo 45 al 50.

Artículos transitorios.

Ahora bien de conformidad con el artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos será Centralizada y Paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso y definirán las bases generales de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación, por lo que constituye el ordenamiento jurídico en donde se establecen las bases de la organización de la Administración Pública Federal, en la que se especifican las funciones y/o atribuciones a desempeñar por todas las Secretarías de Estado y Entidades que integran la Administración Pública Federal Centralizada y Paraestatal dentro del marco estructural establecido en la misma, de la cual forma parte la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. En este tema sólo destacaremos sólo algunas de las atribuciones que le corresponden a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en los ámbitos aéreo, terrestre y marítimo y que de manera general, se resumen en las fracciones del artículo 36 de la Orgánica de la Administración Pública Federal.

ARTICULO 36.- A la Secretaría de Comunicaciones y Transportes corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

IV. Otorgar concesiones y permisos para establecer y operar servicios aéreos en el territorio nacional, fomentar, regular y vigilar su funcionamiento y operación, así como negociar convenios para la prestación de servicios aéreos internacionales.

Fracción V. Regular y vigilar la administración de los aeropuertos nacionales, conceder permisos para la construcción de aeropuertos nacionales, conceder permisos para la construcción de aeropuertos particulares y vigilar su operación.

VI.- Administra la operación de los servicios de control de tránsito, así como de información y seguridad a la navegación aérea.

VIII.- Regular y vigilar la administración del sistema ferroviario.

IX.- Otorgar concesiones y permisos para la explotación de servicios de autotransportes en las carreteras federales y vigilar técnicamente su funcionamiento y operación, así como el cumplimiento de las disposiciones legales respectivas.

XIV.- Regular, promover y organizar la marina mercante.

IXV.- Establecer los requisitos que debe satisfacer al personal técnico de la aviación civil, marina mercante, servicios públicos de transporte terrestre y de telecomunicaciones, así como conceder las licencias y autorizaciones respectivas.

XVI.- Regular las comunicaciones y transportes por agua.

XVIII.- Construir, reconstruir y conservar las obra marítimas, portuarias y de dragado instalar el señalamiento marítimo y proporcionar los servicios de información y seguridad par la navegación marítima.

XXI.- Construir y conservar los caminos y puentes federales, incluso los internacionales; así como las estaciones y centrales de autotransporte federal.

XXIII.- Construir aeropuertos federales y cooperara con los gobiernos de los estados y las autoridades municipales, en la construcción y conservación de obras de ese género.

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

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, básico para el estudio tomando en consideración que es el origen del derecho laboral burocrático igualmente indispensables en el presente trabajo ya es precisamente la pretensión del sustentante el que se adicione y modifique el artículo 3º con segundo párrafo dicho artículo con las ventajas que se detallan en el capítulo IV del presente trabajo, ordenamiento que consta de 165 artículos y transitorios subdivididos en diez títulos y estos en capítulos, quedando de la siguiente forma:

TÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales.

Capítulo único del artículo 1 al 11.

TÍTULO SEGUNDO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Capítulo I artículo 12 al 20.

Capítulo II artículo 21 al 31.

Capítulo III artículo 32 al 42 bis

Capítulo IV artículo 43 al 43.

Capítulo V artículo 44.

Capítulo VI artículo 45.

Capítulo VII artículo 46 y 46 bis.

TÍTULO TERCERO.

Capítulo I artículo 47 al 52.

Capítulo II artículo 52 al 56.

Capítulo III artículo 57 al 66.

TÍTULO CUARTO. De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo.

Capítulo I artículo 67 al 86.

Capítulo II artículo 87 al 91.

Capítulo III artículo 92 al 98.

Capítulo IV artículo 99 al 109.

TÍTULO QUINTO. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.

Capítulo I artículo 110 y 111.

TÍTULO SEXTO. De las prescripciones Art. 112 al 117.

TÍTULO SEPTIMO. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

Capítulo I artículo 118 al 123.

Capítulo II artículo 124 al 124 C

Capítulo III artículo 125 al 147.

TÍTULO OCTAVO. De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.

Capítulo I artículo 148 y 149.

Capítulo II artículo 150 y 151.

TÍTULO NOVENO. De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Capítulo I artículo 152 al 157.

Capítulo II artículo 158 al 161.

TÍTULO DECIMO. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones artículo 162 al 165.

TARANSITORIOS.

3.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado es la que reglamenta los beneficios que gozan los servidores públicos y es en ella en la que se instituyen las prestaciones y servicios que el Estado como patrón está obligado a brindar a sus trabajadores y a sus familiares, por lo que si demuestra la vinculación laboral subordinada por los trabajadores contratados en las condiciones expresadas en el presente trabajo, pueden ser considerados como servidores públicos, por ende, tendrán derecho a la protección social en las condiciones previstas por el referido ordenamiento legal, el cual estructuralmente, consta de 6 Títulos, los que a su vez se clasifican en capítulos y algunos estos en secciones, 196 artículos y 14 transitorios, quedando de la siguiente forma:

Titulo primero se refiere a las disposiciones generales artículo 1 al 14.

Titulo segundo se refiere al régimen obligatorio y comprende 7 capítulos

Capitulo I. Sueldos, cuotas y aportaciones del artículo 15 al 22.

Capitulo II. Seguro de enfermedades y maternidad.

Sección primera. Generalidades del artículo 23 al 29.

Sección segunda. Medicina preventiva del artículo 30 y 31.

Capitulo III. Conservación de derechos artículo 32.

Capitulo IV. Seguro de riesgos del trabajo artículo 33 al 47.

Capitulo V. Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte cesantía en edad avanzada e indemnización global.

Sección primera. Generalidades artículo 48 al 59.

Sección segunda. Pensión por jubilación artículo 60.

Sección tercera. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios artículo 61 al 66.

Sección cuarta. Pensión por invalidez artículo 67 al 72.

Sección quinta. Pensión por causa de muerte artículo 73 al 81.

Sección sexta. Pensión por cesantía en edad avanzada artículo 82 al 86.

Sección séptima. Indemnización global artículo 87 al 90.

Capitulo V Bis. Del Sistema de ahorro para el retiro del artículo 90 bis al 90 bis.T.

Capitulo VI. Del sistema Integral de crédito.

Sección primera. Créditos a corto plazo artículo 91 al 96.

Sección segunda. Préstamos a mediano plazo para adquisición de bienes de uso duradero artículo 97 al 99.

Sección tercera. Del crédito para vivienda artículo 100 al 126 bis – G.

Sección cuarta. Del arrendamiento y venta de vivienda.

Titulo tercero. Del régimen voluntario artículo 127 al 136.

Capitulo VII. De las prestaciones sociales y culturales

Sección primera. Prestaciones sociales artículo 137 al 139.

Sección segunda. Prestaciones culturales artículo 140 y 141.

Titulo tercero. Del Régimen voluntario.

Capitulo I. Continuación voluntaria en el registro obligatorio del seguro de enfermedades, maternidad y medicina preventiva artículo 142 al 145.

Capitulo II. La incorporación voluntaria al régimen obligatorio artículo 146 y 147.

Capitulo III. Disposiciones especiales artículo 148.

Titulo cuarto. De las funciones y organización del instituto.

Capitulo I. Funciones artículo 149 y 150

Capitulo II. órganos de gobierno artículo 151 al 173.

Capitulo III. Patrimonio artículo 174 al 177.

Capitulo IV. Reservas e inversiones artículo 178 al 185.

Titulo quinto. De la prescripción artículo 186 al 188 bis.

Titulo sexto. De las responsabilidades y sanciones artículo 189 al 196.

Artículos transitorios

3.5. Reglamento Interior de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, es ordenamiento jurídico en el que se establece la estructura normativa de esta Secretaría de Estado, básico para el trabajo tomando en consideración que comprende los cuatro sectores de la Dependencia terrestre, aéreo, marítimo y el de las comunicaciones, atendidos entre otros servidores públicos, por los que

son motivo del presente trabajo, ordenamiento que consta de VIII Capítulos, los que a su vez comprenden 39 artículos y 6 transitorios, quedando de la siguiente forma:

Capítulo I

Del ámbito de la competencia de la Secretaría artículo 1º al 3º.

Capítulo II

De las facultades del Secretario artículo 4º y 5º.

Capítulo III

De las facultades de los Subsecretarios y de los Coordinadores Generales artículo 6º.

Capítulo IV

De las facultades del Oficial Mayor artículo 7º.

Capítulo V

De las facultades del Contralor Interno en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes artículo 8º.

Capítulo VI

De las atribuciones de las Unidades Administrativas del artículo 9º. al 32 Bis.

Capítulo VII

De las atribuciones de los órganos desconcentrados y de los Centros SCT artículo 33 al 36.

Capítulo VIII

De la suplencia de los servidores públicos de la Secretaria artículos 38 y 39.

Seis artículos Transitorios.

3.6. Condiciones Generales de Trabajo que regulan la relación laboral entre la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y sus trabajadores de base.

Las Condiciones Generales de Trabajo de la SCT es el ordenamiento jurídico en el que se establece normativamente la relación jurídica de trabajo entre el Titular del Ramo y los trabajadores de base, por lo tanto si los trabajadores contratados en los términos expresados en el presente trabajo, realizan el mismo trabajo que estos últimos resulta, básico dicho ordenamiento para el trabajo que nos ocupa puesto que pueden ser incorporados a ese régimen legal si cumplen y se encuentran en los supuestos planteados en el presente trabajo, estructuralmente las Condiciones Generales de Trabajo de la SCT consta de 18 Capítulos, los que a su vez comprenden 148 y 5 transitorios, quedando de la siguiente forma:

CAPITULO I Disposiciones Generales artículo 1 al 7.

CAPITULO II Requisitos de Admisión artículo 8 al 13.

CAPITULO III Nombramiento artículo 14 al 19.

CAPITULO IV Suspensión temporal de los Efectos del Nombramiento artículo 20 al 23.

CAPITULO V Terminación de los efectos del nombramiento artículo 24 al 26.

CAPITULO VI Salarios y sueldos artículo 27 al 38.

CAPITULO VII Jornada de trabajo y horarios artículo 39 al 49.

CAPITULO VIII Control de asistencia artículo 50 al 58.

CAPITULO IX Intensidad y calidad del trabajo artículo 59 al 62.

CAPITULO X Capacitación y desarrollo de personal artículo 63 al 68.

CAPITULO XI Obligaciones del titular artículo 69 al 71.

CAPITULO XII Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores artículo 72 al 74.

CAPITULO XIII Descansos, vacaciones y licencias artículo 75 al 95.

CAPITULO XIV Ingresos, reingresos, cambios y permutas artículo 96 al 103.

CAPITULO XV Riesgos de trabajo artículo 104 al 119.

CAPITULO XVI Estímulos y recompensas artículo 120 al 128.

CAPITULO XVII Medidas disciplinarias artículo 129 al 133.

CAPITULO XVIII Condiciones especiales del personal medico, paramédico y a fin adscrito artículo 134 al 148.

Transitorios cinco.

Para efectos del presente trabajo me referiré al artículo 3° de dicho ordenamiento que expresa lo siguiente: “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la listas de los trabajadores temporales.” en este artículo la Ley reconoce expresamente la calidad de trabajador a todo aquel que preste un servicio al Estado, independientemente del tipo de nombramiento que detente; sin embargo, el propio ordenamiento únicamente los clasifica como trabajadores de base y de confianza, conforme al contenido del artículo 4° “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y base”

Ahora bien el artículo 2 del ordenamiento que nos ocupa, establece que la relación jurídica de trabajo, se da entre los titulares de las Dependencias e Instituciones que se citan en el artículo primero y los trabajadores de base a su

servicio. Por lo que consideramos, que la relación laboral en el sector público no escapa a los principios del derecho laboral, y por lo mismo el artículo 3° presenta un error técnico que consiste en que la relación jurídica laboral se establece entre el Estado y todos sus servidores públicos independientemente de la naturaleza de la relación laboral contractual a la que se hayan sido sometidos, por lo que en dicho precepto debe incluirse el de que cualesquier otro trabajador, que a través de medio de convicción demuestre la relación laboral pública subordinada para ser considerado como servidor público como lo serían los eventuales o a cualquier persona que se le contrate en semejantes condiciones, ya que únicamente se refieren a ellos en forma enunciativa al describir lo que es un trabajador en el “Artículo 4° Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.” Por lo tanto los trabajadores al servicio del Estado no sólo se deben de clasificar en dos tipos de trabajadores de base y de confianza, sino que también pueden ser contemplados trabajadores de otro tipo, que particularmente los eventuales, interinos incluso los de honorarios, ya que independiente a la marginación legal de que son objeto, también lo son en cuanto a diversa prestaciones de que gozan tanto los trabajadores de base como de confianza y sobre todo de el derecho a la estabilidad laboral fundamental que sólo gozan los de base, amen de otros beneficios que ella misma otorga a los trabajadores de base y de confianza. No obstante lo anterior, los trabajadores eventuales alcanzan hoy en día algunos beneficios como el de la protección al salario y el de la seguridad social, pero no gracias a que reglamentariamente dichos derechos ya los contemple el ordenamiento en comento, sino mas que nada ante la necesidad que en determinado momento se tengan que hacer mayores erogaciones no previstas en determinados casos,

como lo sería cuando una persona que es contratada eventualmente sobre todos por alguno de los Centros SCT de la República, para prestar el servicio de bacheo de una carretera federal sufre un accidente de inmediato es trasladada al hospital más próximo para la atención médica, de tal suerte que cuando llegaba el momento de cubrir los gastos ocasionados por la atención dada al paciente esta era exagerada comparado con el sueldo a devengar por la persona accidentada y la prestación del servicio prestado, sin tomar en cuenta que se pudieran generar gastos mayores por rehabilitación, por invalidez total o parcial, situación que fue contemplada por autoridades Centrales y las de los Centros de la SCT de la República, dándole a esta situación solución al celebrar convenios con el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado para ser incorporados eventualmente a determinados servicios que presta dicha institución, por lo que una vez que una persona sufre algún accidente, ésta es trasladada de preferencia en algún hospital de la institución lo mas pronto posible, lo que nos muestra la falta de regulación a ese respecto.

No obstante de que el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: “Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.” Cabe señalar que actualmente ya no existen trabajadores a lista de raya, en virtud de que era tal la cantidad de trabajadores con realizando ya la misma actividad permanentemente y la presión que empezaron a ejercer que al Estado no le quedó más opción que la de regularizarlos, incorporándolos al régimen de trabajadores de base; situación que podría repetirse, sin embargo, la Secretaría ha implementado mecanismos

para desestimar a los trabajadores eventuales, tales como el de contratarlos a veces por no más de seis meses, dejando pasar para poderlos recontractar los mismos seis meses, en otras ocasiones por sólo tres meses, últimamente hacen uso el de pagarles a pasantes en derecho y titulados sueldos menores a los de los trabajadores de base, ocasionado con ello que las personas que son contratadas, constantemente se les esté enseñando el trabajo a realizar ya que los anteriores trabajadores ya no regresan dada la inestabilidad laboral a la que los quieren sujetar. Aunado a ello el hecho de que al personal contratado eventualmente, no se reconocen los derechos que deben gozar y que son las garantías mínimas de estabilidad en el empleo y seguridad social, independiente a estas garantías, los trabajadores eventuales no alcanzan los beneficios que otorga la seguridad social, de conformidad con lo dispuesto con la primera parte del artículo 123 Constitucional aparatado "B", así entre otros derechos a una jornada diurna de 8 horas, un descanso de 2 días consecutivos, etc.

Una vez demostrado que las partes que intervienen en la relación jurídica laboral en el sector público no sólo se da entre trabajadores de base y de confianza, sino que también, entre otro tipo de trabajadores, los eventuales particularmente, a lista de raya, interinos y a todos aquellos que presten sus servicios al amparo de cualquier contrato o nombramiento, 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.

Para efectos del presente estudio, nos referiremos sólo algunos preceptos

de esta Ley como el primero, en el que se establece el carácter público, social y federal de la misma, asimismo enumera en sus cinco fracciones su ámbito de aplicación, expresando así:

“Artículo 1°. La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República; y se aplicará:

I. A los trabajadores al servicio civil de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;

II. A las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;

III. A las Dependencias y Entidades de la Administración Pública de los Estados y Municipios y a sus trabajadores de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales;

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

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

“Artículo 3°. Consigna con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

I. Medicina preventiva;

II. Seguro de enfermedades y maternidad;

III. Servicios de rehabilitación física y mental;

IV. Seguro de riesgos del trabajo;

- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de invalidez;
- VIII. Seguro por causa de muerte,
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada:
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.
- XIV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción reparación, ampliación o mejoras de la misma; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- XV. Préstamos a mediano plazo;
- XVI. Préstamos a corto plazo;
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;
- XVIII. Servicios turísticos;
- XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación, XX. Servicios funerarios y
- XXI. Sistema de ahorro para el retiro.”

“Artículo 4°. Para los efectos de esta Ley, se entiende:

- I. Por dependencia, las unidades administrativas de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal; al igual que las de los estados y municipios que se incorporen al régimen de seguridad social de esta Ley;

II. Por entidades de la Administración Pública, los organismos, empresas y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al régimen de esta Ley;

III. Por trabajador, toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluido en la lista de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquéllos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios.”

Como se advierte, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al igual que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo se refiere a trabajadores de base y de confianza y excluye de los beneficios que ella otorga a todos los demás trabajadores que presten sus servicios, mediante cualquier instrumento jurídico, marcando con ello las diferencias entre el trabajador de base y el trabajador contratado temporalmente que incluso ya ni siquiera es incorporado al sistema de las listas de raya, en virtud de que en la actualidad dicho sistema de contratación ya no es vigente, independientemente de estos últimos trabajadores realizan por lo regular el mismo trabajo que los denominados de base acentuando la desigualdad entre estos tipos de trabajadores violando el principio Constitucional “A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL”.

La contratación temporal de personal que hace el Estado, particularmente la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, para que realice las mismas actividades de las de los trabajadores denominados de base a cambio de una

retribución económica, en muchos casos menor a la que perciben los trabajadores de base. En la práctica hemos advertido sobre todo que la Unidad de Asuntos Jurídicos de la SCT celebra contratos temporales, eventuales por honorarios o bajo cualquier otra denominación semejante, con los que se contraviene la naturaleza jurídica de los mismos, en virtud de que no se les reconocen una cantidad considerable de derechos, incluso le asignan obligaciones que exceden las características del contrato al cual se someten, lo cual desde luego, a nuestro juicio, configura una relación jurídica laboral, tomando en consideración que el contrato lo celebran el Estado y la persona que ha de prestar el servicio para ocupar cualquier puesto, estos puestos requieren que la persona empleada los desempeñe asistiendo con regularidad a realizar sus funciones; requiere además de una jornada mínima de trabajo y sobre todo existe el elemento de la subordinación del prestador de servicios al Estado como patrón, por lo que se confirma que en estas circunstancias el prestador de servicios actúa como trabajador con las obligaciones que surgen de una relación jurídica laboral.

En cuanto a sus derechos, cabe señalar que, si como trabajadores no son considerados, menos existe regulación expresa de tales obligaciones y aún de derechos y salvo los ya citados y los que contractualmente se expresen o quieran incluirse en el contrato, ya que lo correcto sería que se reconocieran expresamente a este tipo de trabajadores, así como sus obligaciones y derechos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluso en las Condiciones Generales del Trabajo de la Dependencia, como lo es la propuesta del presente trabajo, ya que lo lógico sería que se les otorgaran los derechos consignados en los artículos del 18 al 30 y del 32 al 42 de la Ley de la materia, asimismo, se le concedan las garantías de Seguridad y Servicios

Sociales que establece el artículo 43 fracción VI de la misma Ley, que reglamenta la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y que son las siguientes:

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
- d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.
- f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.
- g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
- h) Constitución de depósitos a favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y

suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repáralas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Además de los anteriores derechos, los trabajadores podrán exigir y disfrutar de los beneficios que otorga la Seguridad Social y que están contemplados en el artículo 3° de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que a continuación transcribimos:

Artículo 3°. Consigna con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- I. Medicina preventiva;
- II. Seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Servicios de rehabilitación física y mental;
- IV. Seguro de riesgos del trabajo;
- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de invalidez;
- VIII. Seguro por causa de muerte.
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto.

XIV. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción reparación, ampliación o mejoras de la misma; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;

XV. Préstamos a mediano plazo;

XVI. Préstamos a corto plazo;

XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;

XVIII. Servicios turísticos;

XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación, XX. Servicios funerarios y

XXI. Sistema de ahorro para el retiro.

De la serie de derechos que hemos descrito, en la práctica sólo se otorgan algunas prestaciones, sobre todo aquellas que tienen que ver con las medidas de protección al salario y las que pueda recibir de inmediato, quedando excluidos desde luego las principales que son las de largo plazo, como lo serían entre otras las previstas en las fracciones V, IX, XII, XIV y XXI del artículo 3º antes transcrito.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere al “nombramiento” como elemento mediante el cual se formaliza la relación jurídica laboral en el sector público y es el caso que en la práctica no sucede así, en virtud a la discrecionalidad con la que actúan las autoridades al contratar al personal que se requiere particularmente por la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría

de Comunicaciones y Transportes, lo cual se formaliza a través de un documento cualquiera, al que se le puede denominar como contrato laboral temporal de prestación de servicios, dado los limitados elementos que en el mismo documento se estipulan, como lo son: el nombre de la Dependencia, el nombre de la persona contratada, área de adscripción para desempeñar el cargo, horario a cumplir, sueldo a devengar, particular énfasis se hace de la fecha de inicio y de su conclusión cuidando que el contrato nunca sea de más de cinco meses y medio, ya que también los hay de menor de cinco meses y medio, nunca más de seis meses continuos lo cual desde luego nos indica la provisionalidad de los mismos. No obstante, la falta de “nombramiento” deben ser considerados como verdaderos trabajadores al servicio del Estado, ya que se encuentran sujetos a todas las obligaciones propias del personal considerado como trabajador al servicio del Estado, sin que se le reconozcan los derechos que disfrutaban dicho personal, propiciando con ello que el Estado contrate personal, considerándolo como pseudo trabajadores, simulándolo mediante el empleo de una figura jurídica eminentemente civil como lo es el contrato laboral de prestación de servicios, aparentando que no existe la relación jurídica laboral, por el simple hecho de que al contratarlos no lo hace al amparo de la figura regular establecida para esos casos, del “nombramiento” todo esto en trasgresión a la seguridad jurídica laboral, al espíritu de la legislación laboral, contenida en el artículo 123 Constitucional.

Estos son sólo algunos de los problemas que deben ser corregidos por las autoridades legislativas, tomando en consideración que todas las personas físicas que prestan un servicio regular subordinado al Estado por una retribución económica por ese sólo hecho deben ser considerados como servidores públicos, y por tanto tienen derecho a ser tutelados y reivindicados

por una norma previamente establecida que delimite sus funciones, que nos explique la manera de su funcionamiento y que nos de las formas generales de sus derechos sociales, entre otros como el de: invalidez, riesgos profesionales y jubilaciones e incluso dándoles oportunidad a estos empleados, de tener una agrupación, ya que como el derecho en general siempre ha sido cambiante, siempre está en constante evolución, debe de ir moldeando las relaciones humanas, dentro de las necesidades de un determinado momento histórico, en un lugar determinado, debe de dar las normas justas que sean aplicables al caso concreto.

El Derecho Laboral como una de sus premisas debe de clasificar a los empleados eventuales, transitorios integralmente en cuanto a sus funciones ya que no es posible que su función esté discrecionalmente determinada por determinados funcionarios, ya que por el hecho de ser eventuales, transitorios etc. no dejan de tener necesidades familiares y deseos de superación; con el advenimiento de una regulación, se encontraría una solución real efectiva que empieza a aquejar a un gran número de estos trabajadores, que tiene una solución pero que sólo puede ser hecha valer por las autoridades judiciales competentes, al ser sometidos los problemas laborales de dichos trabajadores al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que estos son los tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y el Estado. No basta que exista la normatividad, sino que también se requiere que se aplique procesalmente, además es necesario que la normatividad existente se interprete con sentido tutelar y reivindicatorio, originando con ello el bienestar social de los grupos sociales humanos débiles que pugnan por alcanzar la socialización de la propia vida y de las cosas que se

utilizan para el progreso social y siendo indudablemente personas que necesitan de la protección y de las normas laborales. Los empleados eventuales, transitorios burocráticos, es necesario que se les reglamente debidamente, conforme a los lineamientos sociales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dándoles así la fuerza y el verdadero carácter de trabajadores protegidos y regidos por una norma jurídica establecida en la ley de la materia.

En resumen, en el presente capítulo nos hemos referido enunciativamente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y a las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, por ser la base legal del presente ensayo, ya que al analizar dichos ordenamientos advertimos que en forma general establecen los derechos y obligaciones de las partes que integran la relación jurídica burocrática entre el Estado y todos sus trabajadores, pues en dichos ordenamientos el legislador tiene la plena intención de queden regulados normativamente, pues es de suma importancia preservar la dignidad y la condición de seres humanos lo que se traduce como ordenamientos proteccionistas y reivindicadoras de los derechos y obligaciones hacia quien viven de su trabajo.

CAPITULO IV

LAS VENTAJAS DE LA BASIFICACION DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS TEMPORALMENTE EN LA SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES.

Todas las personas que prestan un servicio subordinado por una remuneración son trabajadores, y por lo tanto tienen derecho a ser tutelados por una norma previamente establecida que delimite sus funciones previamente establecida, como es la propuesta del sustentante en el presente trabajo, en el sentido de que se exista la posibilidad de que se basifiquen a los trabajadores que hayan sido contratados temporalmente, eventualmente, transitoriamente en las condiciones relatadas en el presente trabajo, con lo cual pretendemos dar seguimiento a la dinámica social expresada en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que pugna por la integración social de los grupos humanos débiles, por lo que es indudable que el tipo de servidores públicos que tratamos en el presente trabajo son personas que necesitan de la protección de las normas laborales, por tanto, es necesario que se les reglamente debidamente, con la finalidad de acabar con la inseguridad jurídica laboral a la que son sometidos por los Titulares de las unidades administrativas que suscriben el contrato con el visto bueno del Director General de Recursos Humanos, dándoles el verdadero carácter de trabajadores protegidos, y regidos por una norma jurídica establecida en la ley de la materia, lo cual pensamos se reflejaría en las siguientes ventajas para la Secretaría de Comunicaciones y Transportes:

4.1. El Óptimo servicio.

Es una de las ventajas que se obtendría con la basificación de los trabajadores que hayan sido contratados temporalmente por la Secretaría, ya que se realizaría por personal que conoce el trabajo, que lo aprendo e incluso

se le ha capacitado para ello, por lo que pensamos que la destreza en el trabajo no es producto de la improvisación, sino que en muchos casos de una constante enseñanza que se hace en las propias oficinas principalmente por ejemplo en la área contenciosa de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la SCT la enseñanza se inicia en el momento de turnar a los abogados los emplazamientos que hacen diversos funcionarios judiciales de toda la República a esta Secretaría de Estado de las demandas que se promueven en contra de distintas autoridades a efecto de que elaboren y giren oficios a las unidades administrativas competentes que conforme a sus atribuciones que les confiera el Reglamento Interior de la SCT tengan injerencia directa o relación con el contenido de las demandas, para que se les proporcionen información necesaria para la contestación de las mismas, que de ser adversas promuevan los recursos conducentes, así entre otras acciones a tomar hasta que el asunto se declare ejecutoriado y se ordene el archivo del expediente como concluido, acciones que en muchos casos no se aprenden de la noche a la mañana, por lo que al Estado le cuesta y que determinados servidores públicos no reparan ello, ya que si lo hicieran advertirían enormes ventajas de basificarlos, lo cual considero un acto básico que propiciaría la optimización de los servicios.

4.2. Alternativa para hacer carrera civil.

También es una de las ventajas que obtendría con la basificación de los servidores públicos, objeto de estudio en el presente trabajo, ya que dicho acto estimula el deseo de progreso del trabajador que ahora sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se esforzará por desarrollar las actividades que se le encomienden, ya que esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en la vida social, más aún considero que podría adquirir un derecho de preferencia para participar en un concurso por una plaza de las

tipificadas como de confianza y con el reconocimiento de una carrera civil pública, al adquirir más experiencia y conocimiento sobre determinada materia, aunado a ello la posibilidad de ascenso, un aumento de salario e incluso porque no aspirar a conseguir una pensión jubilatoria, ya que de otra manera el servidor público se ve obligado a emigrar como en la actualidad ocurre con este tipo de servidores públicos contratados en las condiciones narradas en el presente trabajo.

Por otra parte, no puede interesarse en el mejoramiento del trabajo que desempeña incluso en ocasiones no tiene oportunidad de adentrarse en el desarrollo de la actividad, dado el tiempo limitado por el cual son contratados, pues apenas se empieza a reflejar el dominio del trabajo encomendado, el término del contrato ha concluido, sin que en muchos casos se guarde la esperanza de ser contratados de inmediato, lo que los orilla a buscar otras alternativas laborales, lo cual desde luego va en detrimento del servicio nulificando la posibilidad de aspirar a un puesto superior, de ahí la propuesta del tesista para que se reforme y adicione con un segundo párrafo el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que se contemple a dichos trabajadores con las mismas prerrogativas de los demás servidores públicos concretamente de los llamados de base, pues el trabajo que se les turna es del mismo rango, de ahí la conveniencia para que se les incorpore al régimen público legal a dichos trabajadores, por lo tanto no cabe duda de que se trata de trabajadores al servicio del Estado, que conforme al artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional dispone: “Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión...” por tanto en caso de que

surja alguna inconformidad entre el Estado y el tipo de trabajadores que tratamos en el presente trabajo deberá ser sometidos a la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que son lo que ejercen la función jurisdiccional laboral burocrática.

4.3. Estabilidad en la relación jurídica laboral.

Es otra de las ventajas de la basificación, en virtud de que se daría un carácter de permanente a la relación de trabajo y hacer depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo en forma excepcional de la voluntad del Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y en su caso por los demás Titulares de las Unidades Administrativas, con motivo del incumplimiento grave de las obligaciones del servidor público, ya que en el ámbito del derecho público la voluntad del servidor público en la contratación es limitada, a la inversa en el ámbito del derecho privado son las partes las que determinan su duración. No obstante lo anterior, la propia ley puede prever las condiciones en las que habrá de establecerse la relación laboral permanente, con lo cual se impide que en la relación laboral temporal se imponga arbitrariamente por la voluntad de la parte contratante, es decir, por el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y en su caso, por los Titulares de las demás Unidades Administrativas quien son las autoridades administrativas que contratan a los nuevos servidores públicos.

4.4. La dignidad y la justicia social para los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Es otra de la ventajas que consideramos se obtendría con la basificación, pues se le estaría respetando su dignidad al trabajador como persona que

presta un servicio público al quedar sujeta a una relación jurídico laboral permanente, como es la propuesta del tesista en el presente trabajo, con lo cual se pretende limitar en algo las arbitrariedades de los que detentan el poder, hasta que algún día la normatividad aplicable en los casos concretos se cumpla en toda su integridad, más es justicia dejar constancia escrita de que se dignifique a las personas que han decidido convertirse en servidores públicos contratados temporalmente y que el gobierno se preocupe por su seguridad social dentro de las modalidades del derecho laboral público, para que el cumplimiento de la ley laboral por parte de determinados servidores públicos no quede en su modalidad de discrecionalidad y que por el contrario se ajusten a lo previsto por el marco legal regulador de las relaciones laborales, con lo que se protegería directamente al trabajador e incluso el servicio se mejoraría, al quedar tutelada la relación laboral, asegurando con ello su salud, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona y en lo colectivo les otorga derecho de asociación para defensa de los intereses comunes y para conseguir un trato más justo entre otros derechos, ya que en la actualidad no disfrutan de todas las garantías sociales que el artículo 123 constitucional consigna para todos los trabajadores.

4.5. Reconocimiento de derechos y prerrogativas mínimas que establecen las Leyes Laborales.

Al igual que las anteriores ventajas que obtendrían los servidores públicos contratados temporalmente es que alcanzarían los derechos sociales mínimos de los trabajadores al servicio del Estado, los cuales están previstos en el apartado B) del artículo 123 constitucional, como jornada máxima de ocho

horas diarias, descanso semanal, vacaciones, salario mínimo profesional, igualdad de salario a trabajo igual, protección del salario, escalafón, ascensos y antigüedad, inamovilidad en sus cargos, asociación y huelga, seguridad social y jurisdicción para resolver sus conflictos. Estos derechos se reglamentan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero sólo comprende a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de Instituciones como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas etc. quienes se encuentran protegidos, ya sea por el apartado "A" o el "B" del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores temporales están marginados de las relaciones sociales laborales, conforme a lo definido en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin dejar de pasar por desapercibido lo regulado por el artículo 11 del citado ordenamiento en el que se expresa: "En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.", esto tomando en cuenta que la referida Ley Reglamentaria no establece un capítulo para los trabajadores temporales y la Nueva Ley Federal del Trabajo, como fuente supletoria del trabajo público, establece que en la interpretación de las normas laborales se debe de seguir la obtención de la justicia social y en caso de duda aplicarse la norma más favorable al trabajador, en estas circunstancias es evidente la exclusión de los trabajadores eventuales en el derecho público, ya que la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a los trabajadores categóricamente únicamente en dos grupos, de base y de confianza, por tanto, si no se encuentran comprendidos reglamentariamente este tipo de servidores públicos, no se encuentran protegidos, y por lo mismo consideramos que son objeto de violaciones a sus derechos y prerrogativas mínimas que están previstos en el apartado B) del artículo 123 constitucional, sin que se les reconozcan los mismos derechos que disfrutaban los llamados trabajadores de base y de confianza, propiciando con ello que determinados servidores públicos sigan contratando personal discrecionalmente, puesto que la materia de trabajo no se agota al llegar a su término el contrato de trabajo, sino que la materia del trabajo prevalece, ya que el cargo desempeñado es administrativo, cabe comprender que no se trata de personal contratado para una ejecutar una obra determinada que al terminarla ésta marca su conclusión y por lo mismo no es posible que el Estado a cuanta persona que contrate, necesariamente tenga la obligación de incorporarla al servicio público como servidor público permanente, ya que de proceder en tales términos las autoridades administrativas contratante Titulares de las Unidades Administrativas de la SCT estarían actuando irresponsablemente originando con ello gravosos pasivos laborales para la Dependencia, pero sí que dichas autoridades deben respetar los principios contenidos en el artículo 123 constitucional, en el que se establecen las normas que garantizan las condiciones mínimas en que los trabajadores han de prestar sus servicios, conservando esencialmente el respeto a la libertad y a la dignidad humana, reivindicando y protegiendo a la clase trabajadora, como se desprende de la simple lectura del primer párrafo del citado artículo 123 constitucional, que expresa: "Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo,

conforme a la Ley...” Luego entonces, si es la base nuestra legislación laboral, su función social en todo caso se debe de entender como equilibradora, y no generadora de un trato deshumanizado e injusto sobre todo cuando el Estado actúa través de determinados servidores públicos cuando es una de las partes en la relación laboral, al contratar servidores públicos.

La idea de justicia social es básica, cuya responsabilidad recae en quienes intervienen en la relación laboral, pero principalmente en aquéllos que tienen la facultad de legislar y de impartir justicia, la tarea es ardua, ya que deben estar preparados para realizar su cometido con conocimiento de la situación social y de los factores que la modifican en determinados momentos históricos, sin pasar por alto los principios doctrinarios que en materia laboral dicta el derecho, con el fin de que el resultado de su gestión sea mantener un equilibrio social justo y no incurrir en aspectos discrecionales arbitrarios del Estado, a través de determinados servidores públicos, los cuales en buena medida se contralorían o limitarían al sujetar sus acciones a un dispositivo reglamentario cuando se trate de la contratación de personal para el servicio público, ya que como ente superior, en relación con el particular, también debe cumplir con lo que reglamentariamente está establecido para tales casos en la contratación de personal lo que estimo contrarrestaría el trato inequitativo e injusto que en la actualidad se está dando en las personas que contrata en las relatadas condiciones del presente trabajo, de ahí la importancia y trascendencia para su incorporación de este tipo de trabajadores al régimen de derechos y obligaciones permanentes, en todo caso, a los trabajadores de base, para asegurar la estabilidad del trabajador en el empleo, reconociéndole su antigüedad, idoneidad y competencia en los movimientos de escalafón, pues considero que se trata de grupos humanos débiles, que pugnan por

sobrevivir en la sociedad, por la propia vida y de las cosas que se utilizan para el progreso social y siendo indudablemente personas que necesitan de la protección de las normas laborables. Los empleados transitorios, eventuales, temporales, es necesario se les reglamente debidamente, conforme a los lineamientos sociales de la Constitución, dándoles así la fuerza y el verdadero carácter de trabajadores al servicio del Estado protegidos y regidos por una norma jurídica establecida en la ley de la materia.

4.6. Propuesta de Reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con base en lo expuesto en el presente trabajo, consideró necesario se reforme y adicione con un segundo párrafo al artículo 3° Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del tenor literal siguiente:

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

Estimamos que es conveniente adicionar un segundo párrafo al citado artículo 3° en los siguientes términos:

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

Los trabajadores que demuestren, a través de medio de convicción idóneo, el desempeño de un servicio público en forma subordinada, con independencia del acto o instrumento de contratación, tendrán derecho a la inamovilidad, una vez que hayan cumplido seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, pudiendo acumular los plazos necesarios de seis meses, siempre y cuando sean contratados para desempeñar el mismo servicio en iguales condiciones laborales.”

Consideramos que la propuesta de reformar y adicionar un segundo párrafo al artículo 3° Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que antecede es conveniente, atendiendo las siguientes consideraciones de hecho y de derecho: como se ha demostrado en el presente trabajo, el objeto del contrato eventual provisional se traduce en la prestación de determinados servicios o cargos desempeñados por un servidor público, a cambio de una retribución o salario. En el caso concreto la SCT, Unidad de Asuntos Jurídicos, al celebrar estos contratos contraviene la naturaleza jurídica del “nombramiento” como instrumento jurídico contemplado por el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, por el cual el Estado incorpora a su personal al servicio público, puesto que al margen de dicho nombramiento, la SCT utiliza cualquier otro instrumento jurídico para incorporar trabajadores al servicio público, con la clara finalidad de evadir y de no reconocer los derechos adquiridos por dichos trabajadores, más aún, les asignan obligaciones que exceden las características del contrato en estudio, situación que sin embargo, a nuestro juicio, configura una evidente relación jurídico laboral pública.

En efecto, en la relación jurídica laboral burocrática son dos los elementos personales que la componen, el Estado y los trabajadores, quienes ocupan cualquier puesto de los contemplados por el catálogo de puestos del Gobierno Federal, estos puestos requieren de personas que asistan cotidianamente a realizar sus funciones; requiere además de una jornada de trabajo y sobre todo del elemento de “subordinación”, por lo que se confirma que en estas circunstancias, el trabajador actúa como servidor público con las obligaciones que surgen de la relación jurídica laboral a cambio de que se le retribuya sus servicios en forma económica.

De acuerdo a lo anterior, las obligaciones que adquiere el trabajador en virtud del contrato temporal provisional aunadas a ellas, se encuentran las contenidas en el Artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que son las siguientes:

- I).-Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las Leyes y Reglamentos respectivos,
- II).- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- III).-Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo.
- IV).-Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V).-Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- VI).-Asistir puntualmente a sus labores.
- VII).-No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y.

VIII).-Asistir a la Institutos de Capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

A mayor abundamiento, es de señalar que formalmente el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere al “nombramiento” como elemento mediante el cual se formaliza la relación jurídica laboral en el sector público y es el caso que en la práctica se evade u omite utilizar dicho instrumento jurídico, por la utilización de cualquier otro instrumento jurídico para incorporar trabajadores al servicio del Estado, por lo que independientemente de dicha formalidad para la incorporación al servicio público de los servidores públicos, estimamos que la función o el cargo desempeñado es lo mismo, por tal razón consideramos que deben ser reconocidos como verdaderos trabajadores al servicio del Estado.

De lo expuesto se demuestra claramente que los trabajadores que han sido objeto del presente estudio, se encuentran sujetos a todas las obligaciones propias del personal considerado como trabajador al servicio del Estado, sin que se les reconozcan los derechos que disfruta dicho personal que presta sus servicios como trabajadores, mediante el empleo de una figura jurídica eminentemente de carácter civil como los son los contratos temporales, eventuales, provisionales o de cualesquier otra tipo, con intención de no reconocer sus derechos adquiridos, todo esto en trasgresión al espíritu de nuestra legislación laboral, contenida en el artículo 123 de nuestra Ley Suprema.

Sirve de apoyo a lo manifestado el criterio establecido por el Poder Judicial Federal, transcrito por Rigel Bolaños Linares en su obra Derecho Laboral Burocrático página 67, del tenor siguiente:¹

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

¹ BOLAÑOS LINARES Rigel. Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003, página 67.

que caracteriza a la relación de trabajo. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”**

Octava época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Parte: VII-enero-1990

Página 509

En resumen, en nuestro último capítulo 4° exponemos una propuesta de solución al problema planeado que hacemos consistir en la necesidad de reformar y adicionar con segundo párrafo el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a raíz de la problemática que advertimos en la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes que como Dependencia del Ejecutivo Federal, cuyas funciones y actividades son realizadas por dos tipos de trabajadores principalmente: de confianza y de base y por una tercera categoría de trabajadores los considerados como: interinos, eventuales, temporales etc., y que por las repercusiones de diversa índole que representa para la Secretaría de Comunicaciones y Transportes por ello y por lo que representa para los empleados contratados de esta forma el sustentante considera que dichos trabajadores deben ser considerados también como servidores públicos con el rango de base, y por lo tanto derecho a la inamovilidad, toda vez que son contratados a través de cualquier instrumento jurídico por un corto periodo de tiempo generalmente menor a los seis meses que establece la Ley para adquirir la inamovilidad en el puesto, con la pretensión de no reconocer la calidad o el carácter de servidor público, susceptible de acceder o derecho a

basificarse, sin embargo son contratados para desempeñar las mismas funciones en el mismo puesto, es decir, bajo las mismas condiciones laborales, razón por la cual proponemos que tipo de trabajadores puedan demostrar con cualquier medio idóneo de prueba que realizan un servicio público: con el propio contrato, con la tarjeta de control de asistencia, con la asignación de turno de trabajo, con el reporte de rendición de cuentas del trabajo realizado a su jefe y con los comprobantes de pago, documentales que en muchos casos obran solamente en poder de las autoridades administrativas, pero que se les pueden requerir directamente o por conducto de autoridad jurisdiccional (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), sin que sea óbice para ello el hecho de que le sea expedido o celebren contratos menores de 6 meses, siendo dable que se computen, acumulen los periodos de tiempo para cumplir los 6 meses que exige la Ley, siempre y cuando sean contratados para trabajar en las mismas condiciones laborales. Lo cual hemos demostrado en el presente ensayo en el que el sustentante he denominado con el título las ventajas de la basificación de los trabajadores contratados temporalmente en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Ante las constantes contrataciones de personal eventual, transitorio, temporal etc. sin experiencia laboral que en muchas ocasiones en ellos se emplea tiempo y recursos del Estado en prepararlos para un mejor desempeño del trabajo encomendado, sin justificación legal alguna se da por concluida la relación laboral, lo cual origina incertidumbre en los servidores contratados de esta forma, independientemente de la imagen que se da de la Secretaría al estar atendida por personal sin experiencia, dado que constantemente se le está cambiando y ante la indiferencia de las autoridades administrativas contratantes, ante tal situación, el presente trabajo tiene el firme propósito que de llevarse a cabo la propuesta evitará en el futuro que las autoridades administrativas competentes, es decir, los Titulares de las Unidades Administrativas, con el visto bueno del Director General de Recursos Humanos contraten a los referidos servidores públicos discrecionalmente y sobre todo en no dejar a su arbitrio el término de la relación laboral, en virtud a las necesidades del servicio y a la subsistencia de la materia laboral.

SEGUNDA.- El tema en el presente trabajo se denominó las ventajas de basificar a los trabajadores contratados eventualmente, ocasionalmente o transitoriamente por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y dada la problemática que actualmente esto representa, y expuesta en el numeral que antecede, el sustentante propone modificar y adicionar el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de proponer sea reformada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3ª a efecto de adicionarle un segundo párrafo, en el sentido de que cualquier trabajador que demuestre el desempeño de un servicio personal, subordinado en el ámbito burocrático, y acumule en una anualidad mas de seis

meses de servicios, se le aplicará el régimen de la citada ley, con lo cual creemos, se resolvería el problema planteado, ya que se daría certidumbre y se aprovecharía la experiencia que adquiriesen dichos empleados, lo que reflejaría en el buen desarrollo permanente de las funciones de la propia Secretaría, al través del aseguramiento de la permanencia en el empleo y de la capacitación de los servidores públicos, de ahí la importancia de que legalmente se establezca la forma de obtener la basificación en el cargo o empleo.

TERCERA.- Independientemente del instrumento jurídico que utilice el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, o los Titulares de las Unidades Administrativas para contratar a un servidor publico, en los términos planteados en el presente trabajo, sólo podría tener derecho a su permanencia en el cargo o empleo, considerando que la materia que originó su contratación al concluir el término subsista y que no sea recontratado de inmediato, lo cual es posible si somete su inconformidad a la competencia jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en donde demostrará la existencia de una relación laboral subordinada burocrática de mas de seis meses de servicios prestados, con los medios de prueba idóneos, como podrían ser a través de los mismos contratos, con las tarjetas de control de asistencia, con el reporte de rendición de cuentas del trabajo realizado a su jefe inmediato, etc. de ahí la propuesta del sustentante en el presente trabajo para que sólo por la voluntad del servidor público este deje de prestar los servicios, lo que daría lugar a la estabilidad indefinida de la relación laboral, sin nota desfavorable.

CUARTA.- Los trabajadores no podrán ser separados de sus empleos sin

causa justificada, de lo contrario adquieren un derecho subjetivo tutelado normativamente, el cual podrán ejercitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación en el empleo, los funcionarios públicos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador y menos podrán evadir el cubrir la indemnización que en ley corresponda.

QUINTA.- Como en todo acto jurídico estamos supuestamente en la presencia de dos elementos esenciales que son la voluntad plena de las partes y el objeto que es la materia del trabajo, sin embargo en la relación jurídico laboral el elemento subordinación es esencial, porque genera una serie de derechos y obligaciones no pretendidas por las partes, sino que éstas se encuentran establecidas previamente por el legislador en un ordenamiento legal, sin embargo la falta de regulación de los trabajadores eventuales, transitorios, ocasionales origina que las autoridades administrativas competentes actúan discrecionalmente en contra de dichos empleados, por lo que la propuesta pretende dar oportunidad a todos aquellos que se consideren o que se encuentran en los supuestos narrados en el presente trabajo puedan y quieran demandar justicia y hacer valer ese derecho ante las autoridades laborales correspondientes.

SEXTA.- La experiencia del servidor público en el empleo o cargo debe ser aprovechada, no sólo para beneficio del propio servidor público, sino también para la misma Dependencia en la que presta sus servicios y por tanto para la sociedad a la que se le sirve, por tanto es importante que contrate a los servidores públicos permanentemente para que dicho personal sea indispensable en la prestación de los servicios o en el cargo encomendado,

incluso se vería por la condición humana y dignidad del servidor público, ya que con la propuesta creo se contrarrestaría la inestabilidad laboral, adquiriendo éste seguridad y pericia en su trabajo, puesto que un trabajador que tenga firmes conocimientos de las labores que desempeña se reflejaría en el servicio que se da al público por ser más eficiente.

SÉPTIMA.- La imagen de indiferencia del Estado que se da a través de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, se mejoraría porque estaría dando a los empleados contratados en las relatadas condiciones de un trato más humano, al dignificar a la persona y no considerar el trabajo como una mera mercancía, puesto que de obtener la basificación el servidor público, se ligará más a la Dependencia y pondría mayor interés por la misma, lo que derivaría en mayor capacitación, ascensos, mejores oportunidades de trabajo, etc. y obtener los beneficios de algunas leyes de previsión social para él y su familia, por lo que toca a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, evitaría un desgaste administrativo al estar contratando constantemente personal lo que repercute en erogaciones inútiles, aunado a ello los gastos en recursos administrativos y tiempo empleado en la capacitación del personal que constantemente se está contratando para el servicio, y la sociedad recibiría una mejor atención por personal que conozca la materia pública en concreto, y no por personal muchas veces improvisado, con poco o sin experiencia en la materia, sino por el contrario, cuando el personal contratado en tales condiciones, se encuentra en las mejores condiciones desempeñando el cargo o empleo, se le comunica que ya no será recontratado nuevamente, hasta nuevo aviso, lo que desde luego con la propuesta se pretende evitar mediante su regulación.

OCTAVA.- Finalmente, consideramos fundamental para el desarrollo de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, dada la situación socio económica por la que atraviesa el país, resulta básico se respete el principio a la estabilidad en el empleo, asegurando la permanencia en el cargo de la clase trabajadora, lo cual desde luego estimo se obtendría con la basificación en virtud de que dicho personal la propia autoridad administrativa la contrata, en respuesta a las necesidades de las propias áreas administrativas, es decir, no se trata de personal que venga hacer el mismo trabajo que otras personas que ya está realizando, tampoco tiene porque generar cargas laborales (pasivos laborales para la SCT) ya que si se les contrata es porque no hay quien haga ese trabajo, por lo que de alguna forma se convierten en personal que adolece de estabilidad laboral con las descritas consecuencias en el presente trabajo y que con la propuesta considero se mejoraría no sólo la situación laboral de dichas personas, sino que también de la misma Dependencia y de la sociedad que demanda de los servicios del sector comunicaciones y transportes. Por tal razón, estimo que las autoridades administrativas competentes de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que lo son el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y en su caso por los demás Titulares de las Unidades Administrativas quien signan los contratos, con el visto bueno del Director General de Recursos Humanos, consideren la situación planteada en el presente trabajo en beneficio de la propia Secretaría de Comunicaciones y Transportes y a la sociedad que demanda sus servicios y a quien finalmente se le debe de servir en las mejores condiciones humanas.

BIBLIOGRAFÍA.

BOLAÑOS LINARES Rigel. Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, 2003.

CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, tomo I, tercera edición.

CASTILLO REYNOSO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1997.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Editorial Derecho Sustantivo, México, 1984, sexta edición.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1982, tercera edición.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Porrúa, México. 2001, décima cuarta edición, tomo I.

DELGADILLO GUTIERREZ, Humberto y Manuel Lucero Espinoza, Compendio de Derecho Administrativo, Porrúa, México, 2005, séptima edición.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México, 1990, segunda edición.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1985, vigésima cuarta edición.

GALINDO CAMACHO, Miguel. Derecho Administrativo, Porrúa, México, 2000 tomo I, tercera edición.

HERRAN SALVATTI, Mariano y Quintana Roldán Carlos F. Legislación Burocrática Federal. Porrúa, México, 1979.

LEMUS GARCÍA, Raúl. Derecho Agrario Mexicano, Limusa, México, 1978.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Derecho Social, Porrúa, México, 1953.

MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Fondo Editorial de Derecho y Economía, México, 1986.

PUENTE Y FLORES, Arturo y SOTO ALVAREZ, Clemente. Principios de Derecho, Editorial Banca y Comercio, México, 1978, vigésima sexta edición.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, Nociones del Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1993, cuarta edición.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, primer tomo, volumen I.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1981, tomo I, décima edición.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Limusa, México, 1979, segunda edición.

SOTO ALVAREZ, Clemente y CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1982.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa, México 1998, tercera edición.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1986, tercera edición.

D I C C I O N A R I O S

COROMINAS, Joan Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana Gredos, S.A. Sánchez Pacheco, Madrid 1996.

DEVEALI, Mario L. Enciclopedia Jurídica Omeba, Bibliografica, Buenos Aires Argentina, 1969, tomo X.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1976.

GARCÍA DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico Español e Hispánico, de la Real Academia Española, SEAT, Madrid, 1980.

MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico, Fondo de Derecho y Economía, Argentina, 1998.

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid, 1984.

VILLA, Ricardo y DEL ARCO TORRES REAL MOLINA, Miguel Ángel, Diccionario de Términos Jurídicos Editorial *Comhres*.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2007, 154ª, edición.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Editorial Sista, México, 2007.Ley Federal del Trabajo Burocrático, Porrúa, México, 2005, 43ª. edición.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Delma, México, 2005, 4º edición.

Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de junio de 1995.

Condiciones Generales de Trabajo. Secretaría de Comunicaciones y Transportes, México 1995.

J U R I S P R U D E N C I A

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Octava época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: VII-enero-1990, página 509 “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE, AUNQUE NO SE LE HAYA EXPEDIDO NOMBRAMIENTO.”