



**TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO.
ESCUELA DE DERECHO.
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

CLAVE: 3079-09.

**“JORNADAS EXCESIVAS EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS
A NIVEL ESTATAL Y FEDERAL.”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO.**

PRESENTA:

JOCELYN MARLENE PÉREZ SÁNCHEZ.

ASESOR DE TESIS: LIC. MARINO VILLAR VALVERDE.

MÉXICO, D.F.

2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

A Dios:

Por permitirme vivir hasta este momento, por acogerme en sus brazos cuando más lo necesitaba, por darme fuerza y sabiduría para seguir adelante en mis estudios y le pido paz para seguir adelante en mi camino.

A mis padres Esperanza Sánchez Castro y Andrés Pérez Tortolero:

Lo mejor que Dios pudo poner en mi vida, porque Gracias a que un día decidieron ser padres nuevamente, hoy estoy aquí agradeciéndoles sus enseñanzas, sus sacrificios, su apoyo incondicional, por estar a mi lado cuando tenía que hacer tareas o trabajos escolares que yo sola no podía hacer, **por ser excelentes padres, amigos y consejeros**, por sacrificar su descanso e incluso su salud por trabajar para que yo pudiera salir adelante, por sus regaños que me hicieron una mujer independiente, educada y fuerte y sobre todo por contarme los sueños que tenían para mí. Hoy después de tantos años maravillosos junto a estos dos grandes seres que **ADMIRO y AMO** por sobre todo y todos, les dedico esta tesis con mucha ilusión casi lo último de aquellos sueños que un día me contagiaron y que espero cumplir en su totalidad. A partir de esta etapa, mi vida es para ellos y seguiré orgullosa de vivir por y para ellos, luchando como me lo demuestran ellos a diario.

A mi hermana Cristal Pamela Pérez Sánchez:

Por estar conmigo en muchos momentos difíciles en mi vida, por ser mi compañera no solo de travesuras sino de estudio y de vida, por explicarme cuando no entendía algo, por aconsejarme y darme su opinión, por protegerme cuando era necesario, por darme a mis sobrinas uno de los motores de mi vida y a pesar de todo por SER MI HERMANA y a mi cuñado **Erick Israel Sánchez Peña** por apoyarme en dos momentos muy difíciles de mi vida.

A mis Hermosas Sobrinas Natsuky y Dayana Sánchez Pérez:

Por volverse el centro y eje de mi vida al nacer, por ser la razón por la cual sigo luchando para demostrarles que no hay nada peor que el darse por vencido y/o conformarnos cuando tenemos tanto que dar.

A mi Abuelita Rosa Castro González y a mi Tía Margarita Sánchez Castro:

Por siempre confiar en mí y demostrármelo, por ser una parte tan cercana e importante en mi vida, por apoyarme, por sentirse orgullosas de mí aunque yo se que no he sido perfecta y por educarme y enseñarme al igual que lo hicieron mis padres.

A mi Abuelito Luis Sánchez Romero (QEPD):

Por haber sembrado en mí aun antes de que naciera ese amor que profeso en vida a todos aquellos que lo conocieron, porque gracias a sus enseñanzas hoy ayudo a quien puedo brindarle mi apoyo y por estar conmigo a pesar de no estar en este mundo **Abuelo Te Amo** y esto también va por ti.

A mi primo y hermano David Paul Sánchez Díaz (QEPD):

Por apoyarme siempre que lo necesite y aun cuando estaba lejos Hermano GRACIAS por haber formado parte de mi vida y haberme demostrado que la vida hay que vivirla sin importar lo que digan los demás, por su fortaleza aun en los peores momentos y por haber existido.

A mi prima y hermana Miriam Irma Sánchez Díaz:

Por ponerme de ejemplo ante mis sobrinos y así hacerme cada vez más fuerte y por sentirse orgullosa de mi y decírmelo.

A mis Sobrinos Leonardo y Liam Beltrán Sánchez:

Por hacerme sentir que soy un buen ejemplo para ellos y considerarme ejemplar.

A Todos mis Tíos:

Por su apoyo y confianza.

A mis Profesores:

Por enseñarme lo que ahora se, por ser en muchos de los casos también mis amigos y por darme el empujoncito que necesitaba para seguir luchando y terminar mi licenciatura.

A todos mis amigos:

Por ser parte fundamental de una u otra manera en mi vida.

Al Profesor Salvador Rocha y a la Profesora Emma Grunhut Lima:

Por construir una escuela que me brindo enseñanza, educación y valores, la que me hizo pasar los mejores años de mi vida escolar y personal y porque me hicieron sentir como si estuviera en casa.

Al Profesor Marino Villar Valverde:

Por el apoyo y tiempo brindados para señalarme el correcto camino a la culminación de mi tesis universitaria, por comprenderme, esperarme y apoyarme en mi postura, por que de no haber sido por él me encontraría aun en sólo tramites de titulación y por haber aceptado ser mi asesor a pesar de tener tanto trabajo, pero sobre todo por la rapidez y eficacia de su asesoría.

A Las Personas que están formando parte de mi vida en estos momentos como la **Señora Adriana Álvarez de Orduña** que aun sin conocerme bien me aconsejo y me brindo su apoyo sin ningún interés.

A Mis Jefes Cristina González y José Luis Rivera Hernández que me han otorgado las facilidades suficientes para continuar con mi proceso de titulación y por la oportunidad laboral brindada.

A Todas Aquellas Personas que pusieron o significaron un **obstáculo** en mi vida por que gracias a ellos mejore, ya no cometí tantos o los mismos errores lo que me permitió crecer mejor y más fuerte y sobre todo a aquel que me hizo demostrarle que las mujeres podemos más que ellos ya que somos igual o más capaces.

“JORNADAS EXCESIVAS EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL ESTATAL Y FEDERAL.”

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

OBJETIVO.

CAPÍTULO I	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.....	7
1.1	ROMA ANTIGUA O CLÁSICA.....	7
1.2	FRANCIA.....	7
1.3	INGLATERRA.....	8
1.4	ESPAÑA.....	8
1.5	ALEMANIA.....	9
1.6	ITALIA.....	9
1.7	SUECIA.....	9
1.8	EGIPTO.....	10
1.9	AUSTRALIA.....	11
1.10	ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.....	11
1.11	URUGUAY.....	11
1.12	PERÚ.....	12
1.13	VENEZUELA.....	12
1.14	MÉXICO.....	13
CAPÍTULO II	DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.....	18
2.1	ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	18
2.2	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	20
2.3	PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL.....	28
2.3.1	PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO.....	28
2.3.2	PRINCIPIO DE LIBERTAD.....	31
2.3.3	PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	34
CAPÍTULO III	LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.....	41
3.1	NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.....	41
3.2	TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	47
3.3	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS.....	54
3.4	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS.....	63
3.5	EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	65

3.6	SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA, DE BASE Y POR HONORARIOS.....	77
CAPÍTULO IV	CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.....	83
4.1	CONCEPTO DE JORNADA LABORAL.....	83
4.2	CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA.	84
4.3	JORNADAS LABORALES EXCESIVAS DENTRO DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS DE LOS GOBIERNOS FEDERAL Y ESTATALES.	86
4.4	NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS JORNADAS DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS REPERCUSIONES QUE SE DAN EN LOS ASPECTOS:.....	87
4.4.1	MÉDICO Y BIOLÓGICO.	87
4.4.2	PSICOLÓGICO.....	91
4.4.3	SOCIAL.....	93
4.4.4	CULTURAL.....	95
4.5	PAGO DE LAS HORAS EXTRAS QUE DEBEN RECIBIR LOS TRABAJADORES DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS Y QUE POR LO REGULAR NO SE CUBREN.....	96
4.6	DESCANSO SEMANAL QUE POR OBLIGACIÓN..... DEBEN OTORGAR LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A SUS TRABAJADORES.....	98
4.7	NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.	100
4.7.1	PAGO PERIÓDICO.....	102
4.7.2	DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.....	103
4.7.3	EL COBRO DEL SALARIO.....	103
4.8	TRATO DIGNO Y LA APLICACIÓN DE ESTE DERECHO DENTRO DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.	105
	PROPUESTAS.....	107
	CONCLUSIONES.....	108
	BIBLIOGRAFÍA.....	109

INTRODUCCIÓN.

Por medio de esta investigación quiero dar a conocer los cambios que se han efectuado a través del tiempo a la jornada laboral, hasta llegar a demostrar como en la actualidad se está tratando este tema, si se respetan las disposiciones al respecto y si estamos retrocediendo en el tiempo para bien o para mal, evocándome en las jornadas que se mantienen en los órganos desconcentrados de todo el país y analizando como en la actualidad se cometen arbitrariedades en contra de los trabajadores con respecto a sus horarios de trabajo, cómo esto afecta en su vida diaria, en su salud y en la vida de aquellos que están cerca de los trabajadores, explicaré los tipos de jornada que permite la Ley y en su caso cual es mejor y por qué se establecieron estos límites que no son hechos de unos cuantos años a la fecha, sino dependen de las observaciones y movimientos que los pueblos afectados hicieron durante aproximadamente doscientos años para mejorar su nivel de trabajo y de vida tanto personal como laboral, así mismo trataré de externar de la manera mas apegada a mi pensamiento, que se está viviendo una era donde se busca mas que un mejor rendimiento de los trabajadores del gobierno, una explotación hacia los mismos sin obtener buenos resultados; otro de los puntos a tratar es lo relativo a los excesos que de la jornada de trabajo se desprenden en una oficina del gobierno; de la misma manera daré a conocer temas como los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, así como las normas que rigen estos aspectos y como son violadas por las instituciones sin ningún problema ni temor, y expondré, así mismo, algunos casos reales de los cuales yo fui parte o bien yo los vi durante mi estancia en una institución muy reconocida perteneciente a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público donde estuve realizando mi servicio social y que fue lo que me inspiró a hacer mi tesis sobre este tema.

Otro de los asuntos que quiero establecer desde este momento es que en varias ocasiones ejemplificaré lo vivido para su mejor comparación y comprensión ya que quise que esta investigación no solo tuviera datos teóricos sino también prácticos y presentar una forma distinta de investigación, que considero es más completa.

OBJETIVO.

Por medio de la siguiente tesis, lo que pretendo mostrar a todo aquel que tenga conocimiento de ésta, son los tipos de jornadas que se mantienen en los órganos desconcentrados en México, ya que en mi experiencia personal observé que en este tipo de organismos, los trabajadores son explotados o desde mi punto de vista, contrario a muchos otros, esclavizados, al tener extremos horarios como lo indicaré a lo largo de la investigación; quiero dar a conocer este estado en el que se encuentran los trabajadores, por qué muchos de ellos se quedan callados y no reclaman sus derechos como trabajadores, ya que se les olvida que los tienen, ¿miedo?, acaso será el que los hace callar, ¿necesidad?, si señores por ello no todos los trabajadores se defienden ante varias injusticias que se cometen en su contra, todo esto lo daré a conocer por que yo no me quedaré callada, yo no tengo nada que temer al dejar al descubierto temas como la falta de pago de salarios, la prohibición indirecta de horas de comida, los horarios extensos, los malos tratos de los jefes hacia los trabajadores, las preferencias hacia unos u otros, la falta de maquinaria y equipo para el desarrollo de sus actividades laborales, entre otros. Como ustedes verán son muchos los factores irregulares que se ven a diario en estas oficinas del gobierno y que muchos de los trabajadores soportan día a día con tal de mantener su trabajo.

¿Amenazas?, sí, muchas de forma indirecta y que ocasionan que el trabajador tenga miedo de decir basta, pero ¿como es posible que en pleno siglo XXI siga habiendo estas anomalías y arbitrariedades cuando se supone que vivimos en un país que tiene un Derecho del Trabajo que protege a la clase más afectada y vulnerable como lo son los trabajadores?, y el colmo se da en las dependencias del Gobierno que dice estar tratando de mejorar en todos los aspectos nuestros niveles de vida.

Aparte de dar a conocer todo lo que se vive en estas dependencias que es mi mayor objetivo, también lo es externar que aún en estos tiempos donde se supone que deberíamos de estar mejor en muchos aspectos, seguimos siendo un país en donde la explotación de los trabajadores es latente y que no solo se da en niveles de trabajos bajos o medios sino también se da en niveles altos, en lugares donde se supone que trabajan personas preparadas pero que se les olvida que todos somos iguales y que sin ningún problema explotan a sus subordinados, lo temible de esta situación es que va a llegar un momento en que estas órdenes que se les dan a los trabajadores para quedarse más tiempo de lo establecido por Ley se conviertan en un tipo de esclavitud aunque esté plenamente prohibido por nuestra Carta Magna, ¿Por qué?, porque en mi opinión y en la de las personas con las que me entrevisté (para saber su opinión sobre sus jornadas en sus lugares de trabajo), cada vez son más explotados los trabajadores de muchos centros de trabajo.

Es totalmente un tipo de explotación extrema el trabajo de una persona cuando no puede comer por estar trabajando hasta doce horas continuas o en algunos casos más, cuando se le mantiene trabajando ardua y continuamente sin descanso alguno durante todas estas horas, cuando trabaja siete días a la semana sin descanso, es decir de domingo a lunes, cuando con este tipo de jornadas tan largas no le remuneran más al trabajador ya que no se le pagan horas extras, no se les pagan bonos de ninguna índole y cuando en algunos casos y muy seguidos ni siquiera se les paga el salario de

los días laborados, únicamente explotación, exceso o aprovechamiento de los trabajadores como muchas personas lo consideran y denominan; está claro que en un trabajo a eso se va, a trabajar pero en estas condiciones es difícil y lo peor que por necesidad no se alegan mejores condiciones, ¿como es posible que siendo oficinas del Gobierno no protejan o cuiden a sus trabajadores y sobre todo, que no dé cumplimiento a las disposiciones Constitucionales contenidas en el artículo 123 apartados “B”, a la Ley Burocrática y a la Ley Federal del Trabajo?.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

1.1 ROMA ANTIGUA O CLÁSICA.

En Roma, observamos que ellos denominaron al trabajo, como una especie de castigo para los humanos, porque éste era solamente para los animales, de ahí que decidieron que alguien tenía que hacer las labores y se dejó esta tarea a los esclavos, que eran aquellos individuos que tenían la obligación de trabajar por los gastos que le causaban a su amo y su pago era trabajando para él.

Los primeros vestigios que se encuentran en Roma sobre lo que hoy denominamos jornadas de trabajo se da cuando se establece en:

“Las Leyes de Marcu la limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra...”¹

Concibiendo la limitación para que los hombres que se dedicaran al trabajo (los esclavos), lo hicieran como trabajaban los animales, por el día para gozar de luz y poder realizar todas sus labores sin problemas y la noche para descansar, solo por el hecho de que ya no se contaba con la iluminación suficiente para seguir con sus labores y para que los esclavos pudieran principalmente reunir fuerzas para las labores siguientes, por lo tanto vemos que en este caso la limitación de que se trata no se hizo tanto con el afán de mejorar las condiciones de los trabajadores sino con la finalidad de mejorar su desempeño, es pobre el intento pero es uno de los vestigios mas antiguos de los que se tiene dato sobre las jornadas que se cubrían en esos tiempos y sobre una limitación de la misma.

1.2 FRANCIA.

A lo largo del siglo XVII se dio en Francia una división de clases, en donde nos indica que después de un pequeño avance sobre la reducción del tiempo de trabajo a lo largo de varios siglos, se regresa al pasado con lo que denominaban la vieja nobleza esencialmente paternalista y en donde:

“Las capas obreras, solamente escaparon de producir al más bajo costo posible, los empleados en las manufacturas estatales se salvaron de tener... más de 12 a 14 horas de labor continuada...”²

¹ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Tomo: Historia. Editorial Planeta. México, 1998. Pág. 62.

² Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 145.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

Dejándose la limitación hasta por esas horas máximo al día gracias a un movimiento denominado *compagnonage* que significa compañerismo, ya que indicaron que de explotarlos más se levantarían en armas.³

1.3 INGLATERRA.

En Inglaterra del siglo XVI, se empieza a ver la preocupación que tiene la Reina Isabel respecto de los trabajos de los niños y las mujeres ya que éstos realizaban trabajos arduos y durante largos periodos de tiempo, después de establecer legislación al respecto la preocupación sigue, pero ahora con respecto del trabajo en general y de ello después de anteproyectos y de diversos antecedentes, se da un tipo de limitación de manera general respecto a las jornadas:

“En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera Ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial, prescribía disposiciones sanitarias de la siguiente manera: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor.”⁴

“Años después, Anthony Ashley Cooper, participa activamente en la incipiente legislación reformista británica y contribuye a la aprobación de Leyes que prohibían los pensamientos de dementes que establecían una jornada laboral de 10 horas para los trabajadores de las fábricas (1847).”⁵

1.4 ESPAÑA.

*“La limitación con mayor importancia de lo que se tiene registro en las ciudades españolas se dan en el tiempo de 1874, año en el que surge un movimiento denominado *Cantonalismo*, el cual es una política que adoptan diversas ciudades Españolas y buscan principalmente que se den las jornadas de trabajo de 8 horas entre otros aspectos.”⁶*

“Ángel Pestaña es un sindicalista español considerado en la historia de este país a raíz de que aproximadamente entre 1909 y 1914, después de trabajar un tiempo como peón en las minas de Vizcaya buscó reivindicar una jornada de 8 horas.”⁷

“Eduardo Aunós, fue nombrado por el General y Dictador Miguel Primo de Rivera en febrero de 1924, como Subsecretario encargado del Ministerio

³ Considerado como precedente de un futuro movimiento obrero que tardaría aún unos siglos en expandirse.

⁴ **Arteaga Tiscareño, Antonio.** *Historia II.* Editorial Santillana. México, 2006. Pág. 4.

⁵ **Musacchio, Humberto.** *Gran Diccionario Enciclopédico de México Visual.* Programa Educativo Visual. Tomo A-D. México, 1998. Pág. 91.

⁶ **Musacchio, Humberto.** Op. cit. Tomo A-D. Pág. 275.

⁷ **Musacchio, Humberto.** Op. cit. Tomo M-Q. Pág. 1568.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

de Trabajo, Comercio e Industria, durante el Directorio Civil. Establecido pasó a ejercer desde diciembre de 1925 como Ministro de Trabajo y Previsión, puesto desde el cual ejecutó una ambiciosa reforma laboral amparada en sus convicciones corporativas, entre la copiosa legislación emanada desde su Ministerio, figuran medidas como la implantación del Convenio Internacional sobre la jornada de ocho horas, la regulación del descanso dominical, la Ley de descanso nocturno de la mujer obrera o la implantación del seguro de maternidad.”⁸

1.5 ALEMANIA.

“En Alemania, después de que se propusiese la definitiva separación entre los socialdemócratas y los grupos más radicales que formarían el Partido Comunista Alemán (KPD), resulta La Nueva Asamblea Nacional Constituyente que se reunió en Weimar (Turingia) en febrero de 1919 y redactó una Constitución según la cual Alemania pasaba a ser una República Federal Democrática. Las medidas democráticas de la Constitución fueron diversas como el sufragio universal femenino, representación proporcional y otras de carácter social como la jornada laboral de ocho horas.”⁹

1.6 ITALIA.

“Durante el combate en marzo de 1919, surge un movimiento de carácter nacionalista, antiliberal y antisocialista el cual consiguió el apoyo de amplias capas de la sociedad al defender determinadas exigencias obreras, como la jornada laboral de ocho horas.”¹⁰

“En Italia en 1936, Blum accedió al cargo de Primer Ministro e irritó a la oposición conservadora al introducir un programa de amplias reformas sociales, tales como la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas semanales con vacaciones pagadas y adoptó una política de no-intervención para hacer frente a la creciente crisis internacional.”¹¹

1.7 SUECIA.

“En 1914 se dan los principios de la Primera Guerra Mundial, durante la cual Suecia declara su neutralidad y se dedica a resolver sus problemas internos y en especial los sociales... Fue durante 1907-1950

⁸ Musacchio, Humberto. Op. cit. Tomo A-D. Pág. 128.

⁹ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 202.

¹⁰ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 203.

¹¹ Musacchio, Humberto. Op. cit. Tomo A-D. Pág. 180.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

*aproximadamente, durante el reinado de Gustavo V cuando el Partido Socialdemócrata se encontraba en el poder, se promulga una legislación progresista en materia social, en la que se incluía la ampliación del derecho a voto, la introducción de la jornada laboral de ocho horas, con el objeto de tener un desarrollo social.*¹²

*“Posteriormente en su primer mandato como presidente, Wilson en 1916 estableció la jornada de ocho horas para los trabajadores del ferrocarril y promovió una Ley que prohibía trabajar a los niños.”*¹³

1.8 EGIPTO.

En este imperio la jornada era igual de extenuante que en Roma y su limitación no era tan amplia ni favorable, había variado mucho desde Roma hasta 1988 A.C. y de igual manera como en la primera ciudad, se daba la explotación máxima a los trabajadores que eran esclavos con trabajos muy pesados y durante años bajo la misma actividad, por ejemplo:



*“Para la construcción de la pirámide dedicada a Keops, fue necesario el trabajo de 100.000 hombres durante 20 años...”*¹⁴

¿Se imaginan vivir durante 20 años consecutivos con jornadas de sol a sol y con trabajos tan fuertes y cansados como la construcción de estas pirámides y con un mínimo de cuidados?, porque los pocos cuidados que le tenían a un esclavo era con el único objeto de que no muriera o enfermara y ese trabajo que realizaban no se pudiese cumplir, ojalá y en esta época jamás se repita, aunque en la actualidad no necesitamos de la construcción de una edificación de esta magnitud para que se nos pida cumplir jornadas de sol a sol, como lo veremos más adelante.

Posteriormente, en Egipto surge una era denominada Era Feudal, llamada así porque se parece mucho al feudalismo, en donde lo que hoy conocemos como campesinos tenían un determinado nivel:

*“La vida de un siervo era dura; no sabía leer ni escribir, y tenía que trabajar de sol a sol con la única interrupción del medio día cuando el Sol se hallaba en lo más alto. En la estación de inundaciones, la época del año en la que el Nilo se desbordaba, no podían trabajar en la tierra, y se les empleaba en las canteras o en la excavación de canales.”*¹⁵

¹² Musacchio, Humberto. Op. cit. Tomo E-LL. Pág. 806.

¹³ Musacchio, Humberto. Op. cit. Tomo R-z. Pág. 2178.

¹⁴ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 17.

¹⁵ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 19.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

1.9 AUSTRALIA.

Entre 1830 y 1860 se da un rápido aumento de la población australiana lo cual contribuyó al crecimiento de ciudades capitales y con ello se dio que:

“En la década de 1850, los mercaderes y profesionales se rebelaron en favor de una reforma política y de la formulación de nuevas constituciones. Los trabajadores de Victoria fueron los pioneros en pedir mejoras laborales, como la jornada de ocho horas.”¹⁶

1.10 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.

Después de la Guerra de Secesión en Estados Unidos se encontraba un panorama de desarrollo en muchos tipos de producción como en la del acero y el carbón entre otros, pero las condiciones de los trabajadores no se encontraban en la misma situación, ya que aunque se encontraban mejor que los trabajadores de Europa los estadounidenses aún tenían muchas limitantes, con este panorama:

“El 1 de mayo de 1886, la Unión Central Obrera de Chicago convocó a sus agremiados a un mitin y a una huelga general para exigir que la jornada laboral fuera de ocho horas. Trabajadores de distintas fábricas acudieron al llamado y sumaron cerca de 50 mil huelguistas de la Unión Americana.”¹⁷

“Durante la segunda mitad del siglo XIX, en Chicago la enorme población de trabajadores industriales de la ciudad luchó activamente para lograr una jornada laboral diaria de ocho horas, mayores salarios y mejores condiciones laborales.”¹⁸

1.11 URUGUAY.

Los rasgos sobre este aspecto laboral en Uruguay, se dan:

“En el año de 1911 cuando José Batlle y Ordóñez, cuatro años después de finalizar su primer mandato como presidente de Uruguay y de ser sucedido por Claudio Williman, volvió a ser elegido presidente de la República, entonces fija la jornada laboral de 8 horas al día para los trabajadores de su país.”¹⁹

¹⁶ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 191.

¹⁷ Fuente: <http://www.edomex.gob.mx>. Artículo Día del Trabajo. Sin Autor.

¹⁸ Nueva Enciclopedia Temática Planeta. Op. cit. Pág. 236.

¹⁹ Musacchio, Humberto. Op. cit. Tomo: A-D. Pág. 180.

1.12 PERÚ.

En Perú se da una de las más importantes referencias sobre la limitación de la Jornada de Trabajo cuando se encuentran datos sobre:

“Guillermo Billinghurst, el cual aproximadamente en 1912 se separa del Partido Demócrata y apoya la implantación de la jornada laboral de 8 horas para los trabajadores de los muelles y del embarcadero del Callan. Es hasta el año de 1918 donde en este país, durante el gobierno del Presidente José Pardo Barreda se da una huelga de trabajadores que exigen nuevamente 8 horas de jornal y después de dicho movimiento éste toma un punto de vista a favor de la jornada laboral de 8 horas, lo cual se promulgaría después en una Ley.”²⁰

1.13 VENEZUELA.

“La Ley del Trabajo de 1928 prescribía la jornada de trabajo de nueve horas. De hecho, pudo comprobarse en 1936, que existían jornadas de trabajo de 12 y 16 horas, no por vía de excepción, sino como sistema normal, en empresas de importancia.”²¹

“La Ley de 1928 fue letra muerta desde su promulgación, pues no existían funcionarios públicos especialmente encargados de velar por su cumplimiento, ni fueron creados los órganos jurisdiccionales para impartir la justicia, ni fue dictado un procedimiento especial para resolver los diferendos obrero-patronales.

Los tribunales comunes ejercían la competencia en el ramo, aún cuando se previó la designación de árbitros para ciertas situaciones. El encargo de velar por el cumplimiento de sus disposiciones se encomendó al Ministerio de Policía (Relaciones Interiores).

El 29 de febrero de 1936 fue creada la Ley del Trabajo, por la Oficina Nacional del Trabajo, uno de sus primeros objetivos fue la preparación de un Proyecto de Ley del Trabajo, entregado el 28 de abril al Ministro de Relaciones Interiores, el Dr. Diógenes Escalante, e introducido al Senado el mismo día. En la Exposición de Motivos se expresa la idea inspiradora del Proyecto. Al principio se pensó solamente en una reforma de la Ley de 1928, ampliándola en algunos aspectos y estableciendo la jornada de 8 horas e introduciendo sanciones que permitieran hacer efectivo el cumplimiento de sus normas.”²²

²⁰ Arteaga Tiscareño, Antonio. Op. cit. Pág. 83.

²¹ La jornada de 8 horas, fijada en la Ley de 1928 para trabajos en el interior de las minas, fue introducida como norma general en 1936.

²² Franco Zapata, Ramón. Derecho del Trabajo. Marga Editores. Caracas, 1992. Pág. 130.

1.14 MÉXICO.

En la época de La Colonia surgen en México Leyes que pretenden proteger a los aborígenes americanos que eran los más desprotegidos en cuanto a lo que hoy denominamos condiciones de trabajo, así con este pensamiento se crean las Leyes de las Indias:

“... en estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés como: asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, etc...”²³

Años después se desarrollan en México los denominados talleres en donde no solo se vivía la explotación de los trabajadores en cuanto a la jornada laboral sino en muchos otros aspectos dando a los demás países una deplorable imagen sobre la situación de éstos en nuestro país, tanto que en parte de su obra Humbolth nos da una reseña de esta situación:

“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres (de oficios, principalmente artesanos) no solo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino mas aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se le da a los trabajadores; hombres libres, indios y de color...”²⁴

Lamentablemente la situación continuó siendo difícil para aquellos que se dedicaban al trabajo bajo las órdenes de los llamados maestros, que eran quienes enseñaban a los demás las artes y los oficios y con ello obtuvieron el poder para manejar a los indios a su antojo y mejorar la producción.

Posteriormente, se da un régimen monárquico con la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, éste:

“Expide una Ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, del 1º de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de reposo intermedias;...”²⁵

En este año se daba principalmente una situación en el desarrollo económico del país, por una parte se buscaba una infraestructura fabril y por otro se buscaba el desarrollo por medio de la iniciativa privada y sobre el interés individual, pero nada de esto, ni los aspectos políticos lograron mejorar las condiciones de obreros y campesinos y la Constitución solo dejó sin tocar el problema social.

²³ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2003. Pág. 49.

²⁴ De Humboldt, Alejandro. Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios. Editorial Porrúa. México, 1986. Pág. 10.

²⁵ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 54.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

“A principios del año de 1906 existe un ambiente difícil y a pesar del ambiente represivo los liberales magonistas hicieron oír su voz ante los trabajadores mexicanos. En Sonora había descontento entre los operarios de una empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre y bajo el influjo periodístico del magonismo se fundan dos grupos en Cananea: el Club Liberal de Cananea y el club Liberal Humanidad encabezados por los obreros Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón.

*Los bajos salarios, las **jornadas excesivas** y el trato humillante que los obreros recibían del personal norteamericano, así como de algunos capataces, crearon una creciente tensión en las relaciones obrero-patronales que dieron origen a la Huelga de Cananea, la cual comenzó el 1° de Junio de ese año, los trabajadores Calderón, Diéguez e Ibarra fueron los principales dirigentes del movimiento.*



***Cananea fue la primera lucha por la conquista de la jornada de 8 horas y un salario mínimo suficiente** para satisfacer dentro de un marco las necesidades del trabajador y su familia. La sangre derramada en la huelga de los mineros sonorenses, abonó el ambiente para las nuevas luchas revolucionarias por lograr mejores condiciones en los lugares de trabajo.”²⁶*

Ese mismo año el 1 de julio de 1906 surge la Declaración de Derechos Sociales.

“El documento analizaba la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo. En este ultimo aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: ...jornada máxima de ocho horas, etc...”²⁷

Todo esto sobre la Huelga de Cananea dio como resultado (a su término) que sus principales dirigentes fueran sentenciados a pasar cuatro años en cárcel donde permanecieron hasta su muerte y que los huelguistas, completamente desintegrados por la violencia homicida del gobierno regresaran a su trabajo poco tiempo después

²⁶ **Kenneth Turner, John.** *Nueva Historia Temática de México. Revolución, Presidencialismo y Nuestros Días.* Editorial Planeta. México, 2000. Pág. 10-14. Compaginado con el Artículo “Antecedentes Históricos y Reformas del Artículo 123 Constitucional” de **Lara Tostado, Adolfo** de la Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT). México, 2007.

²⁷ **De la Cueva, Mario.** *El Nuevo derecho del Trabajo Mexicano.* Tomo I Editorial Porrúa. México, 2007. Pág. 42.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

bajo condiciones menores y menos satisfactorias que antes de iniciado el movimiento, lamentablemente todo lo que se buscaba con la huelga no se consiguió y se perdieron ideales y aún peor se perdieron muchas vidas.

Pero no solo se encontraba en nuestro país el descontento de los trabajadores de Cananea, ya que casi al mismo tiempo y de igual manera los trabajadores de Río Blanco empezaban a expresar sus inconformidades en contra de las condiciones de trabajo que se establecían en su contra así que:

“Inconformes por los abusos, entre otros, las excesivas jornadas de trabajo, que llegaban a ser hasta de 14 horas diarias, los obreros textiles de Río Blanco se organizaron desde finales de 1906 para dialogar con las autoridades gubernamentales y patronales; sin embargo, el diálogo tuvo escaso éxito.

El 7 de enero de 1907, el descontento de los trabajadores se había exacerbado y marcharon hacia la fábrica para exhortar a los obreros que no querían integrarse a su causa.

Un grupo de huelguistas pretendió tomar la fábrica de Río Blanco, mientras que otros se dieron al saqueo en los poblados cercanos. Desde Orizaba, las autoridades políticas desplazaron batallones de rurales y policías para someter a los inconformes; al día siguiente se contabilizaron cerca de 150 muertos.”²⁸

Este movimiento huelguista terminó de manera similar que como lo hizo Cananea, ya que a sus principales dirigentes, de los cuales no se tienen sus nombres especificados de manera fehaciente, fueron fusilados sobre las ruinas de la tienda de raya, y unos trabajadores que seguían como prisioneros fueron igualmente fusilados durante la tarde del miércoles 9 de enero de 1907.

“Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, emite el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: ...legislación para mejorar la condición de trabajo rural, del obrero y en general de las clases proletarias...”²⁹

En cuanto a la legislación de los Estados, cada uno durante los años consecutivos preveían la limitación de la jornada laboral de manera más sobresaliente de los demás temas laborales, encontrando que:

“En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas... Ley del 23 de Agosto de 1914.”³⁰

²⁸ **Romero Flores, Jesús.** *Nueva Historia Temática de México. Revolución, Presidencialismo y Nuestros Días.* Editorial Planeta. México, 2000. Pág. 15-23.

²⁹ **Dávalos, José.** Op. cit. Pág. 57.

³⁰ **Dávalos, José.** Op. cit. Pág. 55.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

“En Veracruz, el 19 de Octubre de 1914 se expide la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de 9 horas...”³¹

“En Tabasco sucedió lo mismo, además de que redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.”³²

“En Jalisco, se publicó un Decreto el 28 de Agosto de 1915, que reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas...”³³

Mientras que en la Ciudad de México, Heriberto Jara diputado veracruzano, dijo a la tribuna donde se discutía la propuesta sobre la jornada máxima de ocho horas, para que fuera aprobada:

*“La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que solo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora **los obreros mexicanos no han sido sino más que carne de explotación**, dejémosle la libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De ahí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes alguna vez han contemplado como sale esa gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro de que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.”³⁴*

“Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la Comisión Redactora del proyecto de un nuevo Título sobre el trabajo,... de ello resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de Enero de 1917 el Artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.”³⁵

³¹ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 56.

³² Dávalos, José. Op. cit. Pág. 55.

³³ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 56.

³⁴ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 59.

³⁵ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 60-61.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL.

En el año de "...1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos horas mas que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia..."³⁶

*"Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 horas o mas horas consecutivas en el interior de las minas".*³⁷

De lo anterior, podemos concluir que el Congreso Constituyente de 1917, aprobó la reducción de la jornada de trabajo después de ver todo lo que había sucedido años anteriores con las Huelgas de Cananea y de Rio Blanco, y al verse las ejecuciones que se llevaron a cabo a muchísimos trabajadores que dieron inicio y seguimiento a estas dos grandes huelgas, cosa que se había podido evitar si se hubiera aprobado un límite máximo de horas de trabajo para cualquier trabajador y considerando también este Congreso factores tales como el desgaste físico y la desatención de los trabajadores a sus familias a causa de que todo el día se encontraban en su centro de trabajo, y después de muchas discusiones llegaron a la conclusión de que era necesario que se legislara al respecto y así aprobaron el artículo 123 constitucional en materia de trabajo.

³⁶ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 52.

³⁷ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 52.

CAPÍTULO II DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

2.1 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Desde los primeros años del siglo XIX, los trabajadores de esos años empezaron a buscar mejoras en las condiciones que tenían frente a los empresarios y/o patrones por lo que se dieron distintas luchas por conseguirlo, movimientos por los cuales se empezó a notar una necesidad sobre que se tenía que crear un Derecho que apoyara especialmente las causas laborales y no relacionadas con otros temas como en su momento lo establecieron con el Derecho Civil, en donde se veía al trabajador como un objeto y no como persona, o como se estipuló en algunos países con el Derecho Económico, en donde al trabajador se le toma como una fuente de progreso de los capitales de los propietarios de las empresas.

Relacionado con el panorama que daba pie a la creación de un Derecho del Trabajo, daremos a conocer que la situación en nuestro país era difícil para la clase trabajadora ya que:

“Existía una población campesina... de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos...”³⁸

Este es el lamentable panorama que se vivía a principios de 1900, por lo que después de la Declaración de Derechos de 1906:

“En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada..., constituyeron obstáculos insalvables...”³⁹

Tras la situación de maltrato que seguían sufriendo en su gran mayoría los trabajadores, se vieron en la necesidad de levantarse en armas para dar fin a esta situación de que eran objeto durante sus labores a las que se dedicaban, por ello después de un tiempo:

“...los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social (Revolución Mexicana) del Siglo XX...”⁴⁰

Después de la Revolución Mexicana y sin cansarse por ver nacer al Derecho del Trabajo:

³⁸ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 43.

³⁹ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 41.

⁴⁰ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 43.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

“Surge el Plan de Guadalupe..., en él el ejército del pueblo se llamó constitucionalista; de él nacieron: la Nueva Constitución de 1917, que fue considerada la primera declaración... del Derecho Mexicano del Trabajo.”⁴¹

“Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las Leyes del Liberalismo y derrumbara el Imperio Absolutista de la empresa...”⁴²

Mito que no se podía romper tan fácilmente ya que éste era el régimen que en la época predominaba en nuestro país, pero después de una buena lucha en busca de satisfacer esta necesidad del pueblo. Es hasta 1917 que se logra el nacimiento total del Derecho del Trabajo, aquel que:

“Nació como un Derecho Nuevo,... fue expresión de una nueva idea de justicia, frecuentemente distinta a la que está en la base del Derecho Civil... la justicia dejó de ser una fórmula fría,... y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre...”⁴³

Después del triunfo de la Revolución, se da propiamente la manifestación de la creación de nuestro Derecho Laboral cuando se estipulan las mejoras de las condiciones de los trabajadores mexicanos al establecerse en las legislaciones de los Estados de la República Mexicana dichas mejoras y en mi opinión termina su nacimiento (propiamente dicho) cuando se crea en 1914 la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.

Se considera por el maestro Dávalos, que el Derecho del Trabajo nace por factores y acontecimientos como:

“La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos principalmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

...El Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses.

⁴¹ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 44.

⁴² De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 44.

⁴³ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 45.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

...Salarios miserables que apenas alcanzaban para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongaban hasta trece y quince horas...

Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abrieron para ellos nuevos horizontes...⁴⁴

Estos factores entre otros tantos, fueron de los más determinantes para establecer que se diera tanto una legislación mejor para los trabajadores como un Derecho como disciplina que se encargara de velar por la justicia para los que menos tenían y más aportaban: los trabajadores, aunque es muy cierto lo que dice el maestro De la Cueva:

“La justicia tendrá que ser la conquista de quienes sufren la injusticia.”⁴⁵

Pero con estos factores -Ley y Derecho del Trabajo- se intentará por todos los tiempos y medios, factores más justos aunque no se logre la justicia plena, o no se dé en todos los casos en los que se busque.

2.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Después del surgimiento de la Constitución del 5 de febrero de 1917 con los primeros derechos laborales plenamente definidos, basados en lo regulado por las grandes potencias, el Derecho del Trabajo se define como:

“La rama del Derecho que estudia las relaciones entre trabajadores y patrones y la manera como resuelven los conflictos ante las autoridades laborales.”⁴⁶

Esta es una de las definiciones más usadas en el ámbito general del Derecho del Trabajo, para definir a esta rama que nos ocupa, sin embargo no es una de las más completas, ya que solo se refiere a las relaciones de trabajo como vínculo entre trabajador y patrón y la resolución que de ésta puedan surgir, pero como sabemos, esto no solo se debe abarcar en el Derecho Laboral (propriadamente dicho), ya que en la relación obrero-patronal existen muchos aspectos que no necesariamente son problemas para que se puedan estudiar, es cierto, dichos conflictos son el tema más común al resaltar las injusticias que se viven, al trabajador demandar del patrón algo que le corresponde, pero no es la única definición, por lo que se darán varias definiciones a continuación, atendiendo a diversos criterios de clasificación del Derecho Laboral⁴⁷ según lo analizado por diversos autores.

⁴⁴ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 5-6.

⁴⁵ De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 25.

⁴⁶ Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc. Introducción a las Ciencias Sociales. Editorial Limusa Noriega Editores. México, 2002. Pág. 182.

⁴⁷ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 36.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Para entender más la clasificación a la que hago referencia tomaré a dos autores quienes establecen según su particular punto de vista esta clasificación y de ahí partir a la definición del Derecho del Trabajo:

“Para Juan M. Galli los criterios se pueden agrupar bajo los siguientes rubros:

- I. Criterios de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo.*
- II. Criterio referente al contrato de trabajo.*
- III. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.”⁴⁸*

Este autor, para mí, en su énfasis por dividir al Derecho del Trabajo en grupos y así poder definirlo mejor, encontró aquella división que abarca todo en el primer punto, referente a los elementos generales del Derecho por que en éste se pueden abarcar los dos siguientes tipos de criterios y con ello redundaría en su división es decir desde sus antecedentes, principios, fuentes, etc., hasta lo relativo a los contratos y las relaciones obrero-patronales.

“Cabanellas los engloba en tres grupos principales:

- I. Definiciones de carácter político.*
- II. Definiciones de carácter económico.*
- III. Definiciones de carácter jurídico.*

Las definiciones de tipo jurídico, a su vez según el mismo autor, se pueden dividir en los criterios siguientes:

- I. Como regulador del contrato de trabajo.*
- II. Como regulador de la relación de trabajo.*
- III. Por razón del sujeto.*
- IV. Como conjunto de normas.*
- V. Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del Derecho Laboral.”⁴⁹*

Nuevamente, al hacer el maestro Cabanellas la última división, engloba con ello todos los aspectos relativos, que deben manifestarse como parte del Derecho del Trabajo obteniendo una mejor división y más amplia.

“Néstor de Buen realiza una conjunción de diversos criterios y señala que se deben clasificar de la siguiente manera:

- I. Definiciones que atienden a los fines del Derecho Laboral.*
- II. Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.*

⁴⁸ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 35.

⁴⁹ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 35-36.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

- III. Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- IV. Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma.
- V. Definiciones complejas.
- VI. Definiciones dobles.⁵⁰

Después de especificar los criterios de clasificación, entraré a la tarea de dar a conocer algunas definiciones que se establecen en base a dichos criterios.

Atendiendo a los **finés del Derecho**, el autor Trueba Urbina concibe al Derecho del Trabajo como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁵¹

La anterior definición es más completa, aunque para mí sigue sin contemplar otros factores, ya que menciona los principios, normas e instituciones pero solo en sentido de realizar actividades de protección, dignificación y reivindicación de los trabajadores para que los mismos puedan ayudar a la vida social, dándole esto último el sentido de que se tienen dichos factores solo para que la vida en sociedad sea mejor y siga evolucionando, pero ¿dónde queda el sentido de que se cuente con estas instituciones?: para mejorar la vida personal y de salud de los trabajadores, que debiera ser lo principal ya que sin trabajadores cualquier país caería drásticamente en muchos de sus aspectos sociales y económicos.

Para De la Cueva el nuevo Derecho del Trabajo:

“Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁵²

Esta definición en mi opinión es un poco vaga al referirse únicamente a que es una norma porque el Derecho es más que eso, es una disciplina que estudia diversos aspectos como sus principios, fuentes, etc. y no solo se limita a regular las relaciones trabajador-patrón; pero es muy certera al indicar que se está buscando una justicia aunque no se llegue a establecer en su integridad y no se dé siempre un equilibrio en dichas relaciones, tan es así que surgen los conflictos en estas últimas.

Otro tipo de clasificación es la que atiende a **los sujetos de la relación de trabajo** y así encontramos a Alfred Hueck y H, C. quienes contemplan:

“Derecho del Trabajo es el Derecho Especial de los trabajadores dependientes.”⁵³

⁵⁰ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 36.

⁵¹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1981. Pág. 135.

⁵² De la Cueva, Mario. Tomo I. Op. cit. Pág. 85.

⁵³ Hueck, Alfred y H. C., Niperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1985. Pág. 19.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

La definición es una de las más pobres, aunque solo sea definida tomando en cuenta a los sujetos que participan en la relación laboral, ya que hubiesen podido especificar (en dicha definición) a los distintos trabajadores que existen nuestra sociedad, y aparte, solo se evoca a los trabajadores sin incluir a los patrones, quienes también forman parte como sujetos de este vínculo laboral.

“Para Walter Kaskel y Herman Deresch es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la relación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la Ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos.”⁵⁴

Estos dos autores contemplan el Derecho del Trabajo desde un punto más normativo, pero creo que ellos anexan en su definición, distinto a muchos otros autores anteriormente citados, que esta disciplina contempla a distintos tipos de empleados, al referirse a “las personas asimiladas por la Ley”, por ello es una de las definiciones más completas que se manejan respecto a aquellas que solo atienden a los sujetos de las relaciones de trabajo.

Como establecimos en la división de criterios para poder definir al Derecho Laboral, tenemos a aquellos autores que definen a esta rama del Derecho **atendiendo al objeto de la relación de trabajo**, como al maestro Rafael Caldera el cual lo define como:

*“El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, **como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.**”⁵⁵*

Es una de las formas más sencillas pero útiles de tratar de definir el Derecho del Trabajo por su objeto y lo más importante y para lo que se creó esta disciplina es: para mejorar la condición de los trabajadores como tales y por ello debe ser una de las definiciones más importantes de este tipo de criterio por que resalta el fin principal de el Derecho del Trabajo. Aún con lo anterior, debemos de citar otro autor con la finalidad de establecer que de este tipo de definición que atiende al objeto de la relación del trabajo, la anterior definición es la más completa, porque para Capitant y Paúl se define únicamente como:

“La legislación obrera que tiene por objeto el contrato de trabajo.”⁵⁶

⁵⁴ Kasel, Walter y Dersch, Herman. Derecho del Trabajo. Ediciones Desalma. Buenos Aires, 1989. Pág. 4.

⁵⁵ Caldera, Rafael. Derecho Español del Trabajo. Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1979. Pág. 9.

⁵⁶ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 37.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Sin recordar el objeto principal que mencionó muy acertadamente Caldera, es decir, sin mencionar el mejoramiento de los trabajadores y aún más incompleta es cuando no toma en cuenta otro de los temas principales para su objeto, las relaciones entre quienes intervienen en el trabajo como tal, ya que el estudio del contrato de trabajo como lo conocemos o estudiamos en la actualidad solo se refiere a como se lleva a cabo y cual es su contenido, siendo esta última definición muy cerrada y limitativa en cuanto al objeto de las relaciones de trabajo.

En lo referente a **la relación de trabajo en sí misma** encontramos que para Juan Galli es:

“El conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación retributiva de la actividad humana.”⁵⁷

Es una definición concreta que establece que existen esos principios y normas positivas (Derecho Vigente) que se dedican a regular las relaciones que derivan del trabajo en sí mismo pero no contempla al Estado en una posible participación en la relación de trabajo como lo hace Pérez Botija quien lo establece al definir que el Derecho Laboral es:

*“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y **de ambos con el Estado**, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁵⁸*

En esta definición el maestro Pérez Botija hace referencia a que los sujetos de la relación de trabajo tienen una relación con el Estado, estableciendo que este último aparece relacionado con los patrones y los trabajadores con el objeto de proteger y tutelar los derechos de los últimos, siendo ésta la primera de las definiciones que he establecido en donde se menciona al Estado como tutelar de los derechos de unos y otros ante la relación recíproca que se establece con origen en el trabajo y es muy certera esta postura, aunque cabe mencionar que el Estado, puede en algunos casos entrar en la relación laboral como patrón al referirnos a los trabajadores al servicio del Estado, relación que me ocupará en la presente tesis, por ello es de gran valor dicha definición, en cierta forma, al recordarnos al Estado como parte en este tipo de relaciones jurídicas (obrero-patronales).

Lamentablemente no todos los estudiosos de esta disciplina mencionan la figura del Estado, omisión que encontramos también con el estudioso Daniel Antokoletz que nos dice sobre el Derecho del Trabajo que:

⁵⁷ Galli Pujato, Juan M. Revista del Trabajo. Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo. Tomo VI. Buenos Aires, 1982. Pág. 54.

⁵⁸ Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho Del Trabajo. Editorial Madrid. Madrid, 1960. Pág. 20.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

“Es el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones de capital con el trabajo.”⁵⁹

Omisión que de cierta forma compensa el autor mencionado, al señalar nos dos ámbitos de aplicación de los principios y normas del Derecho Laboral, dándonos aún más campo de trabajo y de estudio al establecer los ámbitos nacional e internacional, este último que en muchas de las ocasiones sirve de apoyo o de base para la protección de los derechos de los patrones y trabajadores, establecimiento de las obligaciones de los mismos, para la resolución de conflictos e incluso de modelo para mejorar las condiciones que en nuestro país se encuentran vigentes y el cual nos proporciona información sobre organizaciones a este nivel que se encargan de velar por el bienestar laboral principalmente de los trabajadores, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como recordaremos, Néstor de Buen en su clasificación de grupos, para establecer una definición para el Derecho del Trabajo establece un grupo que hace referencia a **Definiciones complejas** dentro de las que encontramos al experimentado Jesús Castorena quien partiendo de este criterio lo define como:

“El conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”⁶⁰



Dentro de esta definición, bien nombrada como compleja, encontramos que abarca más cuestiones que las anteriores definiciones, por lo que considero que al clasificarla como compleja debieron denominarla mejor como completa (o amplia) ya que se comienza a referir a los sindicatos cuando nos indica: “la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben”, aspecto que a lo largo de las definiciones antes escritas no se hizo referencia de ninguna manera ni en ningún grupo o división, en lo relativo a las autoridades que aplican las normas laborales; solo se había mencionado que existen instituciones para la resolución de los conflictos, sin embargo no se había hablado de autoridades como tal y el último aspecto que nos proporciona este autor y que es de gran importancia, es el aspecto de los procedimientos que se establecen para la resolución de conflictos, aspecto que no debemos subestimar ya que tiene gran valor y gran uso en nuestra sociedad.

⁵⁹ Antokoletz, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Editorial Kraft. Buenos Aires, 1986. Pág.17.

⁶⁰ Catorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México, 1973. Pág. 5.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Mientras tanto Cabanellas nos da su definición y nos dice que el Derecho del Trabajo es:

“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁶¹

En mi opinión, el maestro Cabanellas es uno de los que menos aporta al concepto del Derecho Laboral porque retoma muchos de los criterios de los demás autores y lo incluye para dar una definición más completa, pero no creo que sea uno de los autores que haya establecido algo nuevo en la definición, sin embargo lo único bueno que se encuentra en su aportación es que mide y contempla las consecuencias, al dividir las en mediatas e inmediatas, pero no es de mi total agrado la definición que nos ocupa, ya que como mencioné al encontrar gran similitud con la de los otros autores, pero aún así es considerada (la definición) como compleja y al citarla nos da pauta para ver que no todas las definiciones abarcan más cosas para el estudio del Derecho del Trabajo y como comparativo de que no todas las definiciones son buenas, aunque si no se hubieran establecido todas las anteriores, se podría calificar como buena y completa (esta última definición).

Desgraciadamente, paralelamente al intento por establecer mejores y más precisas definiciones aparece un problema muy contradictorio para muchos de los expertos en la materia, conflicto que se refiere a intentar denominar al Derecho del Trabajo antes de definirlo o para poder hacerlo con mayor precisión, de ahí que presentaré diversas posturas que se han tomado en cuanto a la rama del Derecho que nos ocupa, así encontramos que la primera denominación que se le pretendió dar fue **Legislación Industrial:**

“Su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.”⁶²

Aunque se establece que fue denominado con tal nombre solo por el hecho de que en ese momento surge la problemática obrera, recordemos que en los antecedentes que se presentaron en cuanto al nacimiento del Derecho del Trabajo, este último, se considera que nace realmente hasta 1917 con la Constitución (del mismo año), por lo que para nuestro país no es aplicable esta denominación, sin embargo, los franceses si la retomaron aunque después la desecharon porque consideraban que era muy limitativa al referirse únicamente a la industria y no a otros trabajos como los que se dedican a la agricultura, por lo que desde mi punto de vista nunca debió concebirse de esta manera ya que una cosa es la materia de estudio de la industria como tal y otro muy distinto lo relativo al trabajo dentro de la misma, por lo que para evitar confusiones

⁶¹ Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina Editorial Omeba, 1984. Pág. 470.

⁶² Dávalos, José. Op. cit. Pág. 9.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

no debió ni debe usarse, para no entrar en conflicto sobre los temas de estudio que le atañen al propio Derecho del Trabajo. Y en cuanto a la denominación que usó para designarlo: “legislación”, también es de carácter limitativo por que no contempla las fuentes, antecedentes históricos o principios y objetos del Derecho del Trabajo, temas que son de estudio, como ya lo he comentado, de nuestra materia.

La segunda denominación que se intentó imponer fue **Derecho Obrero**, la cual también tuvo complicaciones al darse cuenta, otros estudiosos de la materia, que no solo se tratan los aspectos que atañen a los trabajadores de las fábricas, comúnmente denominados obreros, razón por la cual se estableció nuevamente que estaba mal planteada, porque de igual manera que la anterior dejaba varias actividades fuera de estudio por lo que se optó por no considerarla y denominar a nuestra disciplina de otra manera, en donde se tomara en cuenta todo lo que se estudia sin excluir algunos aspectos, dando origen a una tercera denominación.

La tercera fue **Derecho Social**, pero nuevamente se dieron problemas al analizar qué es lo que conllevaba denominarlo de esta manera, ya que es bien sabido por varios estudiosos del Derecho en sentido general, que el Derecho Social no solo trata el trabajo sino otras áreas como la agraria y la de seguridad social y entre los expertos que están en contra de esta denominación encontramos al maestro Sánchez Alvarado al decir:

“...es una denominación demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo `social´ es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente al Derecho Público y al Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie...”⁶³

Yo comparto todo aquello que nos dice el maestro Sánchez, ya que es muy cierto que nosotros conocemos al Derecho Social como aquella parte en que se divide al Derecho en general y abarca diversas materias de interés social, por lo que no es bueno usar dicha denominación, porque nos referiríamos más a un género y no a la especie que nos atiende y caeríamos en un error, por lo que una forma acertada de denominarlo sería “Derecho Social del Trabajo”.

Otra de las designaciones que se han considerado es Derecho Laboral, el cual es más aceptado por razón de que se usa como sinónimo en algunas ocasiones de Derecho del Trabajo, aunque en muchas de las ocasiones se usa la citada denominación por creerse más adecuada, ya que abarca todo lo referente al trabajo y con la que termino de establecer esta problemática.

⁶³ **Sánchez Alvarado, Alfredo.** *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo.* Tomo I, Volumen I. Editorial Porrúa. México, 1967. Pág. 31.

2.3 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL.

Entre los factores en los que se basa el Derecho del Trabajo y que también son objeto de su estudio, encontramos sus principios, los cuales son definidos por el maestro Muñoz de la siguiente manera:

“Son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”⁶⁴

Yo considero que nuestro autor señala a los principios de forma muy rebuscada; opino que no son más que aquellos principios cuya relevancia se presenta a lo largo del Derecho Laboral con la finalidad de establecerlos como base de comportamiento de los individuos dentro de la relación de trabajo, así mismo se encuentran de cierta forma en nuestra legislación laboral como principios rectores de aquello que busca protegerse, siendo además correcto que se encuentran de forma expresa y tácita alrededor del contenido de todo aquello que rodea la materia. Existen varios principios, pero de manera general los estudiosos de la materia se refieren a aquellos que son más comunes y que conllevan más peso que otros por lo que mencionaremos aquellos cuya trascendencia es mayor.

2.3.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO.

Debo conceptualizar primeramente el término igualdad para su mejor entendimiento, entonces decimos que la igualdad para las leyes mexicanas se resume en:

“...VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”⁶⁵

Es uno de los principios que busca la realidad laboral, es decir que los trabajadores busquen se lleve a cabo y que sea para todos aquellos que se encuentren laborando en un mismo recinto, por lo tanto es uno de los más protegidos, el cual significa que dependiendo de lo que se trabaje se tiene derecho a una retribución salarial de igual magnitud, de ello se desprenden varios artículos de nuestra normatividad del trabajo, con el fin de hacerlo más efectivo, como por ejemplo en la Constitución Mexicana (como se puede ver en líneas anteriores).

Aún cuando se encuentra en la Ley suprema de nuestro país, este es uno de los principios y/o aspectos que menos se cumplen en un trabajo y como siempre, existe un órgano desconcentrado (entre muchos otros en el Servicio de Administración Tributaria) que no cumple en lo más mínimo con el artículo 123 constitucional, ya que a sus trabajadores les exige realizar mucho trabajo en tiempos cortos sin importar si les

⁶⁴ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1970. Pág. 113.

⁶⁵ Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Tres Leyes Federales que debe conocer el ciudadano. Editorial SISTA. México, 2010. Artículo 5°.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

afecta, el punto es que no corresponde un salario igual a la carga que los trabajadores tienen, un ejemplo verídico y comprobado es que la carga de trabajo en uno de sus departamentos (Departamento de Condonación) es de por lo menos diez expedientes de contribuyentes con sus solicitudes de condonación por cada trabajadora, con un tiempo límite mínimo diario de cuatro expedientes de contribuyentes, los casos deben ser revisados minuciosamente para saber cual es la situación en la que se encuentra cada uno de los contribuyentes y determinar si dichas solicitudes cumplen con todos los requisitos de Ley, si existen medios de defensa que se interpusieron o cuentan con otros vicios, de ahí que cada investigación se lleva aproximadamente



dos horas, después de tener toda ésta información se prosigue a realizar un procedimiento matemático para determinar los montos a cobrar y a condonar al contribuyente, después de lo cual se debe emitir la resolución de la solicitud de condonación, haciendo un total aproximado de tres horas por expediente del contribuyente, pero muchas de las veces se es encomendada una o varias tareas al mismo tiempo en que se está realizando este procedimiento lo cual quita de dos a tres horas, en teoría son doce horas para elaborar esa cantidad de resoluciones, en la realidad debe ser en nueve horas; en la mayoría de las ocasiones no se termina con el trabajo en dicho tiempo, por ello los Jefes de Área exigen a los trabajadores se queden hasta terminar las labores encomendadas y ese tiempo se traduce en seis horas, las cuales no son consideradas como horas extras y mucho menos son pagadas y lo peor que a tal carga de trabajo no corresponde un salario igual, por tanto no se cumple con la igualdad de que es objeto este principio.

Otro de los sentidos que se toman en cuenta en el principio de igualdad es el relativo al criterio que adopta la Organización Internacional del Trabajo referente a que “para trabajo de igual valor, igual salario”, al determinarlo así el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual.”⁶⁶

Desgraciadamente, la igualdad como criterio donde se establece la máxima “para trabajo de igual valor, igual salario”, tampoco se lleva a cabo de manera correcta ya que muchas de las veces las condiciones de trabajo quedan al arbitrio de los patrones por lo que muchos de ellos determinan que no se cumplió con éste requisito y que por lo tanto no corresponde salario igual, razón por la cual no se toma como criterio para su aplicación en México, tomando nuestro país lo establecido por nuestra Constitución ya que tiene un aspecto más favorable para el trabajador y sin que medie la opinión de los patrones.

⁶⁶ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2010. Artículo 86.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Ahora no sólo se trata de los aspectos mencionados sino también se debe establecer el sentido del trato hacia los trabajadores por ello menciono como apoyo a mi postura lo que el maestro Víctor Russomano dice:

*“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la **absoluta igualdad** en el **trato a todos los trabajadores**, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... **nada mas injusto que distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.**”⁶⁷*

Pero algo que le faltó establecer al maestro Russomano es que no se debe hacer distinción por cuestión de sexo o por la relación que se tenga con el patrón, ya sea de amistad o por razón de belleza corporal, ya que lamentablemente en el Servicio de Administración Tributaria, donde hice mi servicio social, el Jefe de Área tenía la distinción hacia sus trabajadores atendiendo a lo que mencioné, ya sea por que eran hombres y les otorgaba mejores condiciones o bien porque a las empleadas que trataba con preferencia eran trabajadoras que corporalmente eran bonitas, aspecto que debe desaparecer no solo en el lugar citado sino en todos los centros de trabajo tanto privados como gubernamentales, lamentablemente con lo anterior nos damos cuenta claramente que no se cumple con ninguna forma o sentido el principio de igualdad.



Para terminar con el presente punto hallé una frase que simplifica todo lo anteriormente expuesto:

*“...El principio de igualdad se entiende como de la igualdad de **tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo.**”⁶⁸*



⁶⁷ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 21.

⁶⁸ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 111.

Y cabe destacar que se dice que concierne al trabajo no a otros y muy diversos aspectos.

2.3.2 PRINCIPIO DE LIBERTAD.

Antes de entrar al examen de este principio de libertad como tal, definiré lo que es libertad como género para el Derecho, por lo tanto el mismo la define como la:

“Facultad que debe reconocerse al hombre, dada su conducta racional, para determinar su conducta sin mas limitaciones que las señaladas por la moral y el derecho.”⁶⁹

Las limitaciones a que se hace referencia en el concepto que precede son las relativas a la moral y las impuestas por el derecho, siendo las últimas las que más se cumplen por su valor coactivo y por las penas que conlleva no seguir con ellas, de ahí que sean las comúnmente usadas y desde mi punto de vista las adecuadas para determinar la conducta de los individuos que conforman una sociedad, ya que desgraciadamente la moral no impone sanciones a las que los individuos le temen como a las impuestas por nuestras Leyes, las morales son penas en el campo de la conciencia del individuo, es decir en el interior del mismo.

Otra forma de que el Derecho conceptualiza, pero ya como especie a la libertad es como “libertades individuales” definiéndolas como las:

“Facultades reconocidas al individuo en todo Estado de Derecho, para el desenvolvimiento de su personalidad, entre las que se encuentran las de comercio e industria, la de trabajo, la de opinión, la de enseñanza, la de religión, etc.”⁷⁰

Dentro de la clasificación de las libertades individuales vemos que cada uno de nosotros cuenta con la libertad de trabajo la cual definiremos detalladamente a continuación, pero antes de hacerlo debemos recordar que todas las libertades deben ser ejercidas conforme a derecho.

La libertad es uno de los principios que en mi opinión debería ser conceptualizado ampliamente o en otros aspectos al igual que el anterior; en el preciado libro de Derecho Individual del Trabajo, a la libertad la definen como aquel que:

“...Significa que el individuo tiene la plena libertad de escoger la actividad que mas le acomode, siendo lícitos...”⁷¹

⁶⁹ De Pina Vara, Rafael. Diccionario Jurídico. Editorial Porrúa. México, 2005. Pág. 357.

⁷⁰ De Pina Vara, Rafael. Op. cit. Pág. 360.

⁷¹ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 20.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Al respecto de lo sustraído del libro del autor José Dávalos y retomando el contenido (por el maestro Dávalos) del Artículo 5º constitucional, podemos comentar que si bien, es un tipo de libertad del que todos los mexicanos gozamos y que nos permite realizar actividades que nos acomoden de acuerdo con nuestras habilidades, siempre que sean lícitas, muy pocos gozan de la capacidad de ejercerlo ya que en muchas de las actividades que deseamos desempeñar se requieren de ciertos niveles de estudio y por tanto se reducen las posibilidades de muchos de practicar la actividad que se prefiere desempeñar a lo largo de la vida laboral de cada individuo.

Ahora, otro de los problemas que se tiene con el principio de libertad tanto constitucional como laboral, es lo referente a que la actividad debe ser lícita, ahí se rompe en realidad con muchos de los deseos de las personas y se viola el propio principio, por una razón que es muy común y es que en muchas de las ocasiones se busca estar dentro de la Ley consiguiendo en el caso de los vendedores, permisos para poder realizar la actividad de comercio pero la ineficacia de nuestras autoridades para emitir dicha documentación causan que la gente tanto por los costos como por la tardanza de conseguirlos, ya no sigan con los trámites y se dediquen al comercio informal, en ese caso se está en una situación ilícita por falta de documentos que acrediten que se puede realizar dicha actividad, pero el comercio como actividad es lícito, entonces aquí ¿se tiene aún sin los permisos la LIBERTAD de dedicarse a lo que se desea sin tener problemas o ir en contra de la Ley?, porque la actividad es lícita pero se está ejerciendo de forma ilícita a consecuencia de la falta de expedición de permisos por parte de las autoridades competentes, creo que se deben subsanar los errores o situaciones ajenas a la norma indicada para que se cumpla con lo establecido por dicho numeral.

Pero el punto de tratar este principio, fue el hecho de poder discutir sobre él, en otro aspecto igualmente concerniente a la libertad y que consiste en la libertad que deben y no gozan los trabajadores en su mayoría, consistente en salir a la hora que se estipula en su contrato por que hasta ese momento esta obligado a prestar sus servicios, y que en caso de decidir quedarse más tiempo, se paguen las horas extras que por Ley les corresponden, pero en realidad muchos de los Jefes de diversas áreas unos minutos antes de la hora de salida encomiendan varias tareas que deben realizarse en esos momentos, obligando a los trabajadores a quedarse más tiempo, al respecto el maestro De La Cueva nos dice:

“...el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta...”⁷²

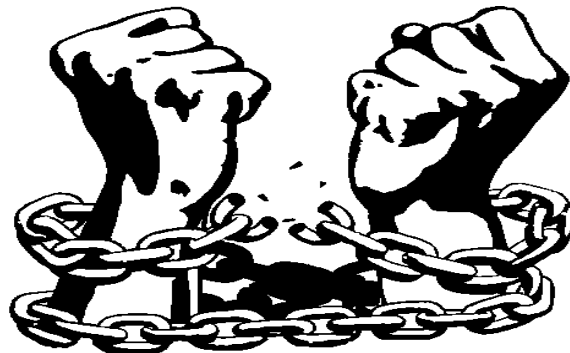
Es el caso, en el que no se respetan de ninguna manera estas libertades, pero ¿Por qué no quejarse?, bueno, pues en el caso del órgano del Servicio de Administración Tributaria, los trabajadores no se quejan de ninguna situación de índole violatorio y permiten la transgresión de su libertad individual, porque son indirectamente o mejor dicho sutilmente amenazados con un despido, diciéndoles que recuerden que su trabajo está muy demandado y que existen muchas personas que lo desean y que por tal razón deben cuidarlo, el resultado: que el trabajador sin más alegato se

⁷² De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 111.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

encamina a hacer lo solicitado, bien por miedo a perder su trabajo, por que lo necesitan, porque ¿quién trabaja gratis en éstos tiempos? y por ello no quieren investigar si la amenaza se puede volver realidad y se ponen a trabajar y así hacer méritos para un puesto mejor, siendo ello una de las estrategias mas recurridas por los Jefes de Departamento o de Área, diciendo a sus trabajadores, en general que de haber una vacante en una jerarquía mayor si cumple con todo, absolutamente con todo, en menos tiempo y sin ningún inconveniente, serán considerados para otorgarles el puesto, pero muchos han esperado la supuesta oportunidad sin ningún resultado, el ejemplo es un Licenciado que trabajaba en el Servicio de Administración Tributaria, él ya tenía tres años laborando en la oficina del gobierno referida y nunca le dieron un mejor puesto solo lo traían con esta promesa para que trabajara más y no reclamara nada, ¿engaños o explotación?, para evitar uno u otro, se debe estar bien consciente de los derechos de los que se goza como individuo, si no, se está permitiendo que se sigan exigiendo actividades sin paga y que seamos tratados exageradamente, por lo mismo me atrevo a citar una frase muy certera para el ejemplo anterior:

“... EL TRABAJADOR PODRÁ EXIGIR SIEMPRE EL RESPETO DE SU LIBERTAD, MEJOR AÚN, DEBERA HACERLO, POR QUE QUIEN NO LO RECLAMA, PRINCIPIA A ADQUIRIR ALMA DE ESCLAVO...”⁷³



Frase que tiene muchísima razón, porque si no exigimos que se cumplan nuestros derechos seremos presa fácil de cualquier arbitrariedad y no tendremos derecho a nada, por lo tanto adquiriremos una situación comparada con la de los antiguos esclavos y recordemos muy bien que ya se abolió el régimen de esclavitud en nuestro país y además está prohibido por nuestra Carta Magna, Ley suprema en nuestra legislación, por lo tanto debemos impedir que se nos trate como esclavos.

Muchos de los autores que tratan diversos principios y que les dan la debida importancia, estipulan que los dos principios anteriores van de la mano, es decir que están íntimamente relacionados entre sí, ya que:

“La igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella.”⁷⁴

⁷³ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 111.

⁷⁴ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 111.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

Dándonos la razón de que en caso de carecer de uno de los dos principios en un recinto laboral, automáticamente no existe nada, ni libertad, ni igualdad y mucho menos comodidad del trabajador en la oficina donde labore, provocando con esto un menor rendimiento y desempeño de los trabajadores que se encuentran en este tipo de circunstancias, tan cierto es que los resultados son: que en cierto punto, cuando se nos ofrece un trabajo en un lugar regido por tan variadas anomalías, optamos por no incorporarnos a dichos grupos de trabajo aunque lo necesitemos o queramos tener los conocimientos que el empleo nos pueda otorgar.

2.3.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La estabilidad como término genérico es definido como:

“La cualidad de mantenerse sin peligro de cambiar, desaparecer, de mantenerse y recuperar el equilibrio.”⁷⁵

Ahora lo que caracteriza a la estabilidad es la cualidad de “mantenerse”, ya que el principio enunciado tiene como finalidad buscar una forma de que los trabajadores mantengan su empleo hasta que ellos decidan otra cosa, por un lapso considerable de tiempo, junto con las condiciones de libertad e igualdad, ya que sin ambos no se lograría el primero, ya que mantiene aunada la libertad que tiene el trabajador de poder renunciar a su empleo cuando así lo requiera y la igualdad de mantenerse dentro de su empleo el tiempo que éste necesite de la misma manera que sus compañeros.

Para corroborar lo anterior estableceré varias definiciones sobre la estabilidad:

“Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o interrupción del contrato de trabajo.”⁷⁶

En su definición el maestro Sánchez Alvarado, nos estipula que si bien es un derecho que todo trabajador tiene, el derecho se termina en el momento en que el trabajador realice algún acto previsto en alguno de los preceptos legales con el cual se pueda dar la interrupción del contrato, por lo que en ese caso ya no podrá gozar de la estabilidad en su trabajo.

Algunos de los actos a los que me referí se encuentran previstos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47:

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

⁷⁵ Musacchio, Humberto. Op. cit. Pág. 763.

⁷⁶ Sánchez Alvarado, Alfredo. Op. cit. Pág. 46.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;



III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo...⁷⁷

Todo lo anterior corresponde a las causas a las que hace referencia Sánchez Alvarado ya que ocasionan la rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón que realice este acto (la rescisión del contrato) basándose en una de las causales mencionadas en la Ley.

Existe una clasificación respecto de la estabilidad en donde se habla sobre estabilidad absoluta y relativa, en cuanto a la estabilidad absoluta podemos decir que:

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la autoridad correspondiente.”⁷⁸

Es decir que el trabajador tiene su permanencia en el trabajo asegurada siempre que él mismo no incurra en una causa de las que ya señalé con anticipación, ya que en caso de hacerlo pierde la estabilidad que gozaba. Mientras que la estabilidad relativa se da:

“Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.”⁷⁹

En el caso de la estabilidad relativa, el trabajador está en mayor riesgo de perder su trabajo ya que los criterios que toma en cuenta el patrón son muy diversos y no tienen que ser conforme a lo establecido por la Ley, en la realidad, muchos patronos

⁷⁷ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 47.

⁷⁸ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 137.

⁷⁹ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 20.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

que cuentan con aquélla facultad hacen mal uso de dicha atribución y por ello existen diversas inconformidades de los trabajadores, los cuales sin tener un conocimiento extenso de sus derechos como tales no demandan lo que les corresponde o su reinstalación en el empleo porque creen que el criterio aplicado a su caso es válido.

Otra definición acerca del tema que tratamos es donde se considera a la estabilidad laboral como sigue:

“Es aquel que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁸⁰

Aquí nos refiere De La Cueva, que cuando existan condiciones por incumplimiento o por cualquier otra índole que produzcan que ya no se dé una relación sana entre el patrón y el trabajador, es decir se vuelva imposible su sobrevivencia, se rompe la calidad de permanente y por tanto la estabilidad de aquellos que se ven directamente afectados, como trabajadores o en raros casos como patronos.

Al respecto, opino que en muchas de las ocasiones, las circunstancias de imposibilidad no sólo las origina el empleado sino las origina el patrón con el trato que le da al empleado aunque no siempre es así, es decir con la forma que se dirige hacia su persona o por las violaciones que se cometen hacia el trabajador ya sea sobre su derecho de igualdad, libertad o por racismo, no siempre el trabajador tiene la culpa, ahora el incumplimiento de obligaciones también se puede dar por parte de patrón, eso le faltó precisar al jurista Mario de la Cueva, tan es cierto que la Ley Federal del Trabajo contempla las obligaciones de dicho individuo:

“Artículo 132- Son obligaciones de los patronos:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no



⁸⁰ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 219.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios...⁸¹

Pero los dos anteriores autores no son los únicos que dan su opinión y definición al respecto, también encontramos a Russomano el cual nos dice:

“Son normas de estabilidad del trabajador en la empresa, todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.”⁸²

Es muy cierto que su principal objeto de la estabilidad en el trabajo es la de evitar que se extinga el contrato laboral, sin embargo ya vimos con Sánchez Alvarado y con De la Cueva que sí se dan las posibilidades de que no se cumpla con la estabilidad en el empleo y en su mayoría porque el trabajador así lo ocasiona, pero si no sucede lo anterior se debe proteger mucho aquel derecho para los trabajadores, aunque hay causas en donde no necesariamente se suscitan conflictos o incumplimientos y de la misma manera se puede dar la terminación del contrato laboral:

“Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

⁸¹ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 132.

⁸² Dávalos, José. Op. cit. Pág. 20.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

*V. Los casos a que se refiere el artículo 434.*⁸³

Como vemos en la primera fracción, las partes están de acuerdo con que se termine con el contrato y de manera pacífica se lleva a cabo este acto (término del contrato) y no se está violando el derecho y/o principio indicado, en cuanto a las fracciones II, III y IV son causas ajenas a la voluntad de las partes como hace referencia el maestro de la Cueva ya que no se puede ni prever ni controlar, por ejemplo, la muerte de una persona o su incapacidad ya sea física o mental y sobre la cuarta especificaré su contenido como a continuación se presenta:

“Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

*V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.*⁸⁴

“Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Son de la misma manera circunstancias ajenas a la voluntad o disposición pero del patrón que ocasionan se termine con el contrato por que ya no se cuenta con lo necesario para que se continúe con el trabajo y la relación en sí misma y aplica tanto para relaciones colectivas como

⁸³ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 132.

⁸⁴ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 434.

DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA PROTECTORA.

*individuales del trabajo y con ésto se da la estabilidad del trabajo hasta que las propias circunstancias permitan su protección y continuidad del mismo.*⁸⁵

⁸⁵ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 38.

CAPÍTULO III LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

3.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.

De una manera general el Derecho Administrativo determina que:

“El nombramiento, es el acto por el cual comúnmente se establece la relación laboral entre el Estado y sus servidores.”⁸⁶

Provocando con ello la problemática de algunas disciplinas que buscan explicar la naturaleza de la relación laboral burocrática, basándose en el acto que le da origen a las mismas, la primera disciplina que busca la naturaleza de las relaciones es el Derecho Civil, con una teoría civilista, en donde se considera ante todo que su origen (de la relación del trabajo burocrático) se encuentra en la manifestación de la voluntad de las partes, es decir como patrón y como trabajador, por un trabajo asalariado, basados en que:

“...a partir de un acto de naturaleza contractual, el Estado obtiene la fuerza de trabajo necesaria para cumplir con las atribuciones que posee.”⁸⁷

Pero un acto contractual como lo manejan las teorías civilistas requiere de la voluntad de las partes en igualdad de circunstancias, pero como bien es sabido el Estado tiene una personalidad jurídica que prevalece sobre otros, por lo que la voluntad del trabajador queda en desventaja de la del Estado, ya que se tiene que acatar el trabajo a lo establecido por el Estado como patrón; por dicha razón, sobre el aspecto de voluntades no se puede aceptar que sea un acto civil ya que el Estado no contrata como particular, sino en su papel como tal.

Otra de las tesis que se maneja al respecto es la del **Contrato Administrativo**, en la presente postura los tratadistas manejan que el contrato es de naturaleza administrativa ya que estos:

“...atienden a un interés público y están sujetos a un régimen de Derecho Público...”⁸⁸

Y además existe un individuo que toma la decisión de trabajar como servidor público.

Los estudiosos que aceptan la teoría administrativa, en su gran mayoría, niegan que exista una relación laboral, sin tomar en cuenta que **sí** existe una relación laboral,

⁸⁶ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 2007. Pág. 266.

⁸⁷ Serra Rojas, Andrés. Op. cit. Pág. 267.

⁸⁸ Serra Rojas, Andrés. Op. cit. Pág. 267.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

por tanto los partidarios de ella se contradicen un poco porque intentan dar la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo entre Estado y particulares explicando que es un contrato administrativo y después aceptan negar la existencia de la misma (la relación), aún con lo anterior tenemos que dar a conocer varias teorías que intentan explicar el presente tema.

Existe otro grupo de estudiosos, para los cuales la relación de trabajo burocrático es un acto **unilateral del Estado**, indican como naturaleza jurídica y origen de la relación del trabajo burocrático, al nombramiento, el cual es definido como un acto unilateral de la voluntad del Estado para designar a un individuo como servidor público y el cual debe contratar al individuo bajo su libre aceptación del empleo y de las obligaciones y derechos que la misma aceptación conllevan.

La teoría del **acto unión**, también conocida como **acto condición** explica que se está frente a un convenio al establecer o basarse en:

- a) *...la existencia de normas jurídicas previamente creadas para regular la función pública;*
- b) *La decisión libre del Estado y del individuo para iniciar una relación de trabajo, conforme a las normas referidas, y*
- c) *La aplicación de dicho orden jurídico al caso concreto.*⁸⁹

Lo único que se puede rescatar del acto unión es que nombra una legislación para regular lo referente al convenio que le dé origen a la relación de trabajo de carácter burocrático y que no lo determina ni como contrato civil ni como contrato administrativo sino simple y llanamente como un convenio bajo un nuevo régimen de Derecho Burocrático, dándole de la misma manera una independencia, incluso del Derecho Laboral, y al mismo tiempo otorgándonos una nueva disciplina que debe dedicarse al estudio de los temas referentes al trabajo de los servidores públicos.

Pero una de las teorías que más atrae a varios estudiosos es la referente al Derecho del Trabajo ya que:

*“Sostiene el carácter laboral de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores, en virtud de observarse en ellas las características típicas de dirección, dependencia y salario propias del Derecho del Trabajo.”*⁹⁰

Estoy de acuerdo con la teoría que precede porque independientemente del acto que le dé origen a la relación, se encuentran los elementos necesarios como se indica, para encuadrarla dentro del Derecho del Trabajo y es la que nos permite establecer que estamos en un estudio de esta rama, más que de la rama del Derecho Civil o bien de la Administrativa, aunque la última haga en ciertos puntos un examen más minucioso de dicho vínculo.

⁸⁹ Sánchez Alvarado, Alfredo. Op. cit. Pág. 320.

⁹⁰ Martínez Morales, Rafael I. Derecho Administrativo, 3er y 4º cursos, Editorial Oxford. México, 2002. Pág. 323.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Después de haber expuesto las teorías anteriores, establezco que en lo particular, yo soy más partidaria de la teoría del acto unilateral del Estado porque establece como origen de la relación laboral Estado-trabajador al nombramiento, el cual en la actualidad es el sistema o la forma más común en que el Estado se allega de sus trabajadores y en base a tal conocimiento me daré a la tarea de especificar que el nombramiento se podría definir como:

“...el acto final del procedimiento de designación, procedimiento que se inicia con la selección de los candidatos a un cargo público, según los variados sistemas, los cuales exigen cumplir todos los requisitos específicos por cuyo medio se procura asegurar, a criterio de la autoridad o de los ciudadanos, la capacidad y honradez del futuro servidor público.”⁹¹

Es cierto que a través del nombramiento se designa a las personas con las que se va contar para el trabajo público, pero los requisitos que se deben cumplir son muy variados y en la mayoría muy innecesarios, porque no le dan la seguridad total a aquellos quienes aceptan a los aspirantes y les otorgan el trabajo, de la honradez y capacidad de los candidatos, tan no son 100% efectivos que en la actualidad, no hace mucho tiempo, se informó sobre la participación de varios funcionarios públicos con el narcotráfico e incluso con secuestradores, y fueron aceptados por cumplir con dichos requisitos a los que se hace referencia y que se consideran seguros y el resultado fue nefasto, en cambio existimos muchas personas y en su gran mayoría estudiantes que acabamos de egresar de la Universidad que por no tener experiencia se nos rechaza para tales puestos, pero lo que no saben es que nuestra honradez y capacidad no se mide con un papel que avale nuestra situación jurídica o nuestra experiencia laboral, y que si hubieran escogido a personas como nosotros se hubieran evitado toda la corrupción que día a día se entreteje en casi todos, si no es que en todas las oficinas del Estado, y también se da muchas veces el caso de que esos requisitos no son exigidos como se dice en teoría, por que no falta quien llegue con cartas de recomendación o con alguien que conoce y que ya labora en la institución para obtener dichos puestos, por las anteriores razones estoy en desacuerdo en cuanto al proceso de nombramiento pero así se lleva a cabo la selección de los trabajadores burocráticos.

Los requisitos varían de acuerdo a cada dependencia, por ejemplo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, establece en sus condiciones de trabajo en el artículo noveno de su Reglamento Interior, como requisitos de admisión:

- “1. Presentar solicitud utilizando la forma que autorice la Secretaría, la que deberá tener los datos necesarios para conocer los antecedentes del solicitante;*
- 2. Tener como mínimo 16 años de edad; en los puestos en los que se manejen fondos y valores, deberá tener 18 años cumplidos;*

⁹¹ Martínez Morales, Rafael I. Op. cit. Pág. 361.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

3. *Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos debidamente capacitados para desarrollar las actividades requeridas por el servicio. La sustitución será decidida por el titular, dando al sindicato la intervención que le corresponda;*
4. *Tener los conocimientos o el grado de escolaridad, así como las aptitudes o habilidades que requiere el puesto, lo que se comprobará con la documentación fehaciente y, en su caso, con los exámenes que realice la Secretaría;*
5. *Copia certificada del acta de nacimiento y cartilla de servicio militar liberada, en su caso, o acreditar que se está cumpliendo con él;*
6. *Poseer buena salud y no tener impedimento físico o mental para trabajar, situaciones que se comprobarán con el examen médico que realice la institución oficial competente;*
7. *Declarar bajo protesta de decir verdad no trabajar en otra dependencia del Ejecutivo Federal...;*
8. *No haber sido separado de algún empleo, cargo o comisión del gobierno federal o de particular por alguna causa de las previstas en la Ley de responsabilidades y otras disposiciones jurídicas aplicables...;*
9. *Exhibir la constancia de no inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública;*
10. *No estar sujeto a proceso penal; esta situación se acreditará por el aspirante con las constancias correspondientes;*
11. *La Dirección General de Personal, a efecto de cumplir con las normas aplicables en la materia, podrá adicionalmente establecer las adecuaciones necesarias.*⁹²

Y conforme a la forma en que se llevan a cabo dichos nombramientos se encuentra una clasificación de los mismos, estableciéndose así los siguientes:

- a) **Mediante sufragio**, el cual se realiza mediante los votos de los ciudadanos o de sus representantes, esta es la manera para designar altos funcionarios como es el caso de el Presidente de la República, Gobernadores, Senadores, Diputados Federales y Locales, Miembros de los Ayuntamientos; y el Distrito Federal los cargos más comunes a que se hace referencia son Diputados a la Asamblea

⁹² **Martínez Morales, Rafael I.** Op. cit. Pág. 368 y 369.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Legislativa, Jefe de Gobierno, Delegados Políticos y los Miembros de los Comités Vecinales.

También es determinado como elección por lo que dentro de la misma encontramos dos clases:

- **Funcionarios de elección popular** que son trabajadores considerados de confianza y la duración de la relación está limitada al periodo para el que fueron electos y están sujetos a la separación anticipada y a disposiciones especiales; y
 - **Por oposición** que son los funcionarios designados mediante exámenes.
- b) **Por decisión de otro funcionario de rango superior**, es aquél en que un servidor público que se encuentra con un rango que le permite tomar decisiones en una dependencia del Estado, toma la decisión de designar a alguien que bajo su criterio sea el más apto para el puesto o plaza que se encuentre vacante, para ocuparlo.
- c) **Donde concurren las voluntades de distintas autoridades gubernamentales**, éste consiste en que varias dependencias son facultadas por el propio Estado para designar a los trabajadores que tengan que ejercer un determinado puesto, ejemplo del mismo son las designaciones de:

“...los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que requieren la propuesta de una terna por el Presidente de la República, seguida de la selección que haga la Cámara de Senadores.”⁹³



- d) **Por decisión de un Cuerpo Colegiado**, en donde este último tiene la responsabilidad de dar el trabajo a los más capacitados para el puesto que se les requiere, verbigracia los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito en el Poder Judicial.

Otro tipo de selección de funcionarios es el **concurso** el cual cuenta con varias etapas a seguir para dicha selección, como son:

“1º. Dependiendo de las actividades que en cada dependencia se llevan a cabo se estructuran catálogos de los puestos (vacantes) y perfiles laborales los cuales deben cumplir los aspirantes a dichos cargos;

⁹³ Martínez Morales, Rafael I. Op. cit. Pág. 361.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

2º. *La selección deberá realizarse de acuerdo con el citado perfil, el cual define las características técnicas y físicas adecuadas requeridas para el buen desempeño del empleo vacante;*

3º. *La detección del individuo idóneo... se realiza... mediante la aplicación de exámenes o por medio de la valoración de méritos (experiencia, puntualidad, eficiencia.) en la materia.*⁹⁴

Siendo los últimos criterios más valorados o tomados en cuenta por la mayoría de las instituciones del Estado que convocan a un concurso, para determinar el personal que ocupará la vacante, volviendo a recalcar que no son los más seguros para establecer que por éstos, una persona cuenta con la habilidad, honradez y honorabilidad necesaria para cumplir con las obligaciones que exige y amerita el cargo.

Al respecto la legislación indica determinados requisitos que deberá contener un nombramiento para que sea válido y conforme a derecho, en primer lugar citaremos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, la cual prevé dicho aspecto como a continuación se indica:

“Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

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

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

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

*VI.- El lugar en que prestará sus servicios.*⁹⁵

Es decir, el nombramiento determinará de manera general todos los aspectos a los que el trabajador que goza del nombramiento tiene derecho, es decir a que se está obligando con dicho nombramiento; éste nombramiento será expedido por el funcionario que se encuentre debidamente autorizado para ello y lo otorgará a quien bajo su criterio sea merecedor del mismo, basándose en los criterios que ya cité.

⁹⁴ **Martínez Morales, Rafael I.** Op. cit. Pág. 365.

⁹⁵ **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.** Editorial ISEF. México, 2010. Artículo 15.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Pero la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece de la misma manera los requisitos que el documento deberá contener bajo los lineamientos aplicables para distintas áreas, el cual a la letra dice:

“Artículo 49. Los nombramientos de los servidores públicos deberán contener:

I. Nombre completo del servidor público;

II. Cargo para el que es designado, fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción;

III. Carácter del nombramiento, ya sea de servidores públicos generales o de confianza, así como la temporalidad del mismo;

IV. Remuneración correspondiente al puesto;

V. Partida presupuestal a la que deberá cargarse la remuneración; y

VI. Firma del servidor público autorizado para emitir el nombramiento, así como el fundamento legal de esa atribución.”⁹⁶

La primera diferencia que se encuentra es la correspondiente a la fracción V, referente a que se debe especificar la partida presupuestal a la que se cargará la remuneración por concepto del salario del servidor público, es decir a la institución que se le sumará el monto a pagar para que se realice, cuestión que la Ley Federal no solicita en el documento y la más importante diferencia es la que se encuentra en la fracción VI, en la cual se solicita el documento cuente con la firma del funcionario que emite el nombramiento, siempre que el mismo se encuentre autorizado para ello y el fundamento legal que le concede dicha facultad; aunque en muchos de los casos aún sin ser mencionado en el precepto legal correspondiente se incluye dicha firma, la omisión de la Ley Federal incita a su ausencia y por ello se producen innumerables conflictos, es por ello que yo exigiría a los legisladores que aunque sea repetitivo o tedioso se establezca de manera muy precisa todos los requisitos como es el caso de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para evitar su incumplimiento por falta de letra expresa.

3.2 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

También conocidos como Servidores Públicos los cuales son definidos por nuestra Constitución en su artículo 108 de la siguiente manera:

“...Se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del poder judicial federal y del poder

⁹⁶ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Editorial ISEF. México, 2010. Artículo 49.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

judicial del distrito federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía...⁹⁷

La concepción que hace nuestra Carta Magna nos da cabida a considerar no solo a los funcionarios y empleados sino a toda aquella persona que sea contratada por el Estado para realizar una actividad que favorezca y permita realizar las actividades propias del Estado.

Pero se observa que la Constitución no es la única que define al Servidor Público, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios lo define como:

“Artículo 4º. Para efectos de esta Ley se entiende:

I. Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.”⁹⁸

Este concepto es un poco más concreto pero carece de ejemplos que nos permitan ver cuales son aquellos, pero lo que resalta del concepto es que el trabajo que realicen puede ser tanto material o intelectual, o bien en algunos casos ambos, dando la amplitud necesaria para englobar a los trabajadores que realicen sus actividades en base a estos tipos de prestación del trabajo.

Existen muchos de los estudiosos de la materia, que indican que los trabajadores al Servicio del Estado pueden clasificarse como altos funcionarios, funcionarios y empleados, definiendo a cada uno de ellos como:

*“ ✓ El **empleado** es quien presta sus servicios para algún órgano del Estado, en virtud de su nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario; su labor no implica un poder de decisión, disposición de la fuerza pública o representación estatal alguna.*

*✓ Los **funcionarios**, disponen de un poder jerárquico que deriva de la capacidad de mando respecto de los empleados y los demás funcionarios inferiores, poder que deriva en capacidad de mando, de decisión y de disciplina; nos referimos a todos los llamados mandos medios y mandos superiores (desde Jefe de Departamento hasta Subsecretario).*

⁹⁷ Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Op. cit. Artículo 108.

⁹⁸ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 4º, fracción I.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

✓ *El alto funcionario, tradicionalmente es así identificado aquel que desempeña en el ámbito federal un cargo de elección popular (Presidente de la República, Diputados y Senadores), el que se encuentra en el máximo nivel dentro del poder judicial (Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o es titular de cualquier dependencia del poder ejecutivo, Secretario de Estado).*⁹⁹

Dentro de esta clasificación se encuentran previstos todos los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado, pero nuestra legislación hace referencia a los funcionarios como trabajadores de confianza y los empleados como trabajadores de base, indicando nuestra Constitución en su Artículo 123 apartado B en la fracción XIV:

*“La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”*¹⁰⁰

No obstante la clasificación de trabajadores de confianza también la enumera el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando comprendidos como a continuación se indica:

“Artículo 5º.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera 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 apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

⁹⁹ Serra Rojas, Andrés. Op. cit. Pág. 267.

¹⁰⁰ Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Op. cit. Artículo 123, Apartado B, fracción XIV.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

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

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

III.- En el Poder Legislativo:

A. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

e) *Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.*

f) *En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.*

g) *Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.*

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

V.- (Se deroga).¹⁰¹

Todos estos trabajadores son considerados como ya se indicó de confianza y tendrán responsabilidades y obligaciones distintas a aquellos que son denominados como trabajadores de base.

Así mismo en el artículo 6º nos indica que:

“Artículo 6º.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”¹⁰²

Es decir que por exclusión los trabajadores de base serán todos aquellos que no se encuentren catalogados como trabajadores de confianza, los de base tienen un derecho propio de su categoría y es la estabilidad, es decir que no serán movidos de su puesto como podría suceder con los de confianza. Y es necesario establecer que la Ley indica una excepción en cuanto al régimen de trabajador de confianza, así:

“Artículo 8º.- Quedan excluidos del régimen de esta Ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y

¹⁰¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 5º.

¹⁰² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 6º.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

*aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.*¹⁰³

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y de los Municipios clasifica de manera distinta a los trabajadores, ya que indica que se dividen en Servidores Públicos Generales y de Confianza; los Servidores Públicos Generales son:

*“...los que prestan sus servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional o de apoyo, realizando tareas asignadas por sus superiores o determinadas en los manuales internos de procedimientos o guías de trabajo, no comprendidos dentro del siguiente artículo.”*¹⁰⁴

El siguiente artículo nos indica cuales son considerados como Servidores Públicos de confianza, por la citada Ley:

“Artículo 8. Se entiende por servidores públicos de confianza:

I. Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera de la intervención directa del titular de la institución pública o del órgano de gobierno;

II. Aquéllos que tengan esa calidad en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza: las de dirección, inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, asesoría, procuración y administración de justicia y de protección civil, así como las que se relacionen con la representación directa de los titulares de las instituciones públicas o dependencias, con el manejo de recursos y las que realicen los auxiliares directos de los servidores públicos de confianza.

*No se consideran funciones de confianza las de dirección, supervisión e inspección que realizan los integrantes del Sistema Educativo Estatal en los planteles educativos del propio sistema.”*¹⁰⁵

De lo anterior visto podemos decir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es más precisa en cuanto a quienes considera como trabajadores de confianza y a quienes como de base denominándoles trabajadores y no servidores públicos como los considera la Ley de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, así mismo esta Ley los cataloga como servidores públicos generales y confianza, sin tener el concepto de trabajador de base, siendo menos precisa su

¹⁰³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 8°.

¹⁰⁴ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Editorial ISEF. México, 2010. Artículo 7°.

¹⁰⁵ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 8.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

clasificación, con ello diferenciándose aún más de la primera, pero gozando de establecer las actividades que son de confianza para determinar mejor a los sujetos que contarán con este carácter.

3.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS.

Como es bien sabido en la relación de trabajo, deben existir para su mejor funcionamiento actividades a las que se está obligado al pertenecer a ésta, y antes de citarlas es aconsejable definir en base a Derecho qué se considera como obligación propiamente dicha, así es definida como:

“Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de Ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.”¹⁰⁶

Es muy precisa y certera la definición ya que existen actos que deben realizarse por obligatoriedad y otros tantos que por la misma razón no deben llevarse a cabo en el centro de trabajo. Nuestro precepto legal sobre dicha cuestión lo encontramos primeramente en la Ley Federal del Trabajo la cual después de la Constitución es la máxima Ley en la materia y por ello daremos a conocer las obligaciones que se establecen para los trabajadores (en general), y posteriormente nos referiremos a las Leyes especializadas en la materia y que de la misma manera dictan las obligaciones a las que se encuentran sujetos los trabajadores.

Primero la Ley Federal de Trabajo, establece que serán principalmente obligaciones del trabajador:

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

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

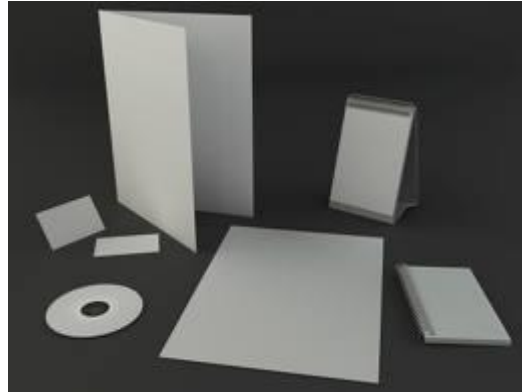
IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

¹⁰⁶ De Pina Vara, Rafael. Op. cit. Pág. 385.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

V.- *Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;*

VI.- *Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;*



VII.- *Observar buenas costumbres durante el servicio;*

VIII.- *Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;*

IX.- *Integrar los organismos que establece esta Ley;*

X.- *Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;*

XI.- *Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;*

XII.- *Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y*

XIII.- *Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.*¹⁰⁷

Los trabajadores de un lugar cualquiera que sea su denominación de los mismos (confianza o base) estarán sujetos a seguir con lo dispuesto en este numeral y a otras tantas disposiciones que en las Leyes complementarias se establezcan e incluso a aquellas que sean dictadas por cada Institución a la que se encuentren obligados, las

¹⁰⁷ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Op. cit. Artículo 134.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

mencionadas al último se encuentran en reglamentos interiores de cada una de las Oficinas de Gobierno, y que deberán cumplir de la misma manera sus trabajadores.

De manera más específica y mejor adecuada encontramos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que los trabajadores se encuentran obligados a cumplir con lo siguiente:

“Artículo 44. ...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 los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.”¹⁰⁸

La fracción IV es una de las fracciones que tienen más peso en las Instituciones de Gobierno, ya que se trabaja con documentos e información que tienen mucho valor, por ello es una de las obligaciones que se encuentran en constante recordatorio para contar con ella en el desempeño de las labores propias, es tal su importancia que el Servicio de Administración Tributaria, cuenta con cámaras para evitar que un trabajador sustraiga documentos o información de la oficina y para tener acceso a los expedientes de cada uno de los contribuyentes se cuenta con una clave especial que permite el acceso a los archivos y los trabajadores son los únicos autorizados para trabajar con dicha información, así mismo estos lugares son custodiados por cámaras de video, como ya mencioné y por miembros de seguridad, para evitar que se pierdan, roben, maltraten o alteren los archivos; otra de las medidas con las que se cuenta es que no se permite guardar información en memorias USB y de hacerlo se revisan antes de que los trabajadores se retiren de las oficinas para verificar que no contenga ningún tipo de información confidencial de la institución.

¹⁰⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 44.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

En cuanto a la fracción VIII, en el Servicio de Administración Tributaria se cuenta con los espacios suficientes y adaptados para asistir a las capacitaciones a que se hace referencia, por lo menos se llevan a cabo una vez al mes y posteriormente se aplica un examen sobre el tema y se califica a los trabajadores que tomaron el curso, quienes en caso de no aprobar el examen tienen el peligro de ser despedidos porque no cuentan con la capacidad de actualizarse y cumplir con su deber como se debe, además se cuenta también con un sistema de aprendizaje consistente en tomar cursos especiales de materias específicas como es el caso de los cursos en materia Fiscal que permiten mantenerse actualizado logrando obtener nuevas especialidades y contar con un amplio conocimiento en diversas disciplinas relacionadas con el puesto y labores que se tengan a cargo.

Como es bien sabido, cada Estado tiene su legislación al respecto y lo aplica a los sujetos de su área que le corresponde, así para el Estado y sus Municipios, la Ley establece que:

“Artículo 88. Son obligaciones de los servidores públicos:

I. Rendir la protesta de Ley al tomar posesión de su cargo;

II. Cumplir con las normas y procedimientos de trabajo;

III. Asistir puntualmente a sus labores y no faltar sin causa justificada o sin permiso. En caso de inasistencia, el servidor público deberá comunicar a la institución pública o dependencia en que presta sus servicios, por los medios posibles a su alcance, la causa de la misma dentro de las 24 horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a trabajar. No dar aviso, hará presumir que la falta fue injustificada;

IV. Observar buena conducta dentro del servicio;

V. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a lo dispuesto por las Leyes y reglamentos respectivos;

VI. Cumplir con las obligaciones que señalan las condiciones generales de trabajo;

VII. Guardar la debida discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de las instalaciones o lugares en donde desempeñe su trabajo;

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

IX. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia;

X. Manejar apropiadamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo de sus labores y no sustraerlos de su lugar de trabajo;

XI. Tratar con cuidado y conservar en buen estado el equipo, mobiliario y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo y no utilizarlos para objeto distinto al que están destinados e informar, invariablemente, a sus superiores inmediatos de los defectos y daños que aquéllos sufran tan pronto como los adviertan;

XII. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos y con la población en general;

XIII. Utilizar el tiempo laborable sólo en actividades propias del servicio encomendado;

XIV. Atender las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo;

XV. Presentar, en su caso, la manifestación de bienes a que se refiere la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, y

*XVI. Las demás que les impongan los ordenamientos legales aplicables.*¹⁰⁹

En cuanto a la fracción XI que nos habla sobre el cuidado de la maquinaria y equipo en el Servicio de Administración Tributaria, para cumplir con la obligación sin problema alguno, al darle al trabajador lo que le corresponde, a éste se le expide un pagaré por el monto del equipo, principalmente computadores y escritorios indicándoles que en caso de deterioro o pérdida de la maquinaria con dicho pagaré están obligados a pagar el monto de lo establecido en él, como pago de los daños causados al mismo, así los trabajadores tienen mayor cuidado con este asunto para evitar pagar, aunque sea una medida ilegal sin sustento jurídico alguno.

La fracción XII refiere el respeto que debe tenerse en el centro de trabajo, desgraciadamente en muchos lugares no se cumple con esta obligación y se maltrata a los trabajadores de diversas maneras, o bien no se respetan entre trabajadores, lo que hace que el ambiente laboral no sea sano y por lo tanto existan muchos errores ya que el trabajador no rinde igual en un ambiente que no le agrada y le forma conflicto.

¹⁰⁹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 88.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Pero como en la mayoría de las normas, existen excepciones al respecto, en lo que se refiere a que no se está obligado de ninguna manera a aceptar todas esas situaciones, así tenemos que la nombrada Ley Federal en su numeral 14 especifica dichas acciones:

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

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

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

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

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

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.”¹¹⁰

También los servidores públicos estarán sujetos a lo establecido por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la que establece:

“Artículo 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las Leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;

¹¹⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 14.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

IV.- *Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;*

V.- *Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;*

VI.- *Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, **tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas** con las que tenga relación con motivo de éste;*

VII.- *Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;*

VIII.- *Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;*

IX.- *Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;*

X.- *Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;*

XI.- *Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.*

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

*XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. **Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.***

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;

XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

XV.- *Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;*

XVI.- *Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;*

XVII.- *Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;*

XVIII.- *Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;*

XIX.- *Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;*

XX.- *Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;*

XXI.- *Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;*

XXII.- *Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte*

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.”¹¹¹

Esta Ley los obliga a actuar de manera correcta en el ejercicio de las funciones públicas que se le encomiendan a un trabajador al entrar en la dependencia respectiva y deberá cumplir con lo anteriormente expuesto ya que de lo contrario será sujeto al procedimiento que corresponda, aunque es objeto de otra materia; estas obligaciones, de igual manera los servidores públicos como trabajadores están sujetos a las mismas, por lo que me pareció correcto señalarlas para determinar todas aquellas acciones a las que esta obligado un individuo como trabajador al servicio del Estado y porque al entrar a laborar se señalan estas de manera reiterativa.

3.4 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS.

Como bien es sabido, siempre que tenemos obligaciones también gozamos de determinados derechos y los trabajadores no son la excepción, ya que al verse obligados a determinadas cosas también se ven revestidos de derechos que en su mayoría los protegen o mantienen su libertad, así la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no los determina de forma clara y específica, por lo que nos vemos en la necesidad de citar la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en donde se nos indica que los trabajadores de este rubro tendrán los siguientes derechos:

“Artículo 86. Los servidores públicos tendrán los siguientes derechos:

¹¹¹ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Editorial ISEF. México, 2010. Artículo 8.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

I. Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;

II. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios;

III. Obtener licencias en los términos establecidos en esta Ley o en las condiciones generales de trabajo;

IV. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo en favor de los servidores públicos;

V. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades para poder acceder a puestos de mayor categoría;

VI. Impartir horas-clase, siempre y cuando los horarios establecidos para el desempeño de las mismas sean compatibles, de acuerdo a lo determinado en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones relativas; y

*VII. Los demás que establezca esta Ley.*¹¹²

En cuanto a la fracción I puedo decir que en el Servicio de Administración Tributaria donde realicé mi servicio social y el cual ha sido ejemplo de lo analizado, no se cumple para nada con este derecho que deben gozar los trabajadores, por que la mayoría de las veces, los superiores, por el hecho de encontrarse en esta situación de superioridad jerárquica, no tratan bien a sus trabajadores y se dirigen a ellos con gritos y siempre que pueden los humillan diciéndoles que no pueden con el trabajo y que sus capacidades son muy pocas por lo que deberían estar en otro lugar y no en ese puesto en donde se requiere gente muy preparada y capaz, lamentablemente con ello se está violando uno de los derechos que debería ser el máspreciado y respetado, debería existir una fuerte sanción por la falta, ya que todos debemos ser tratados con respeto, lamentablemente frente a tales actos arbitrarios estamos muy atrasados tanto legal como intelectualmente.

La fracción cuarta nos indica que todo trabajador debe gozar de los eventos culturales, deportivos o bien de carácter recreativo, pero la realidad es otra, en primera por que muchas instituciones del Gobierno no cuentan con ninguna de las actividades recreativas y en segunda porque cuando se realizan eventos, éstos tienen límite de asistencia y costo por la misma asistencia y siempre se da la preferencia a los altos funcionarios y posteriormente a los demás niveles jerárquicos por lo que nuevamente se está violando un derecho, que consiste en el goce de diversos eventos.

¹¹² Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 86.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Ahora, de manera genérica, los anteriores son los derechos que deben gozar los trabajadores del Estado, pero vemos que dentro de la clasificación de la misma existen los trabajadores que son contratados por tiempo indeterminado, los cuales además de poseer los anteriores, tienen derecho a:

“Artículo 87. Los servidores públicos generales por tiempo indeterminado tendrán, además, los siguientes derechos:

I. Afiliarse al sindicato correspondiente;

II. Tratar por sí o por conducto de su representación sindical los asuntos relativos al servicio;

III. Obtener ascensos, de acuerdo a las disposiciones escalafonarias aplicables;

IV. Obtener becas para sus hijos, en términos de las disposiciones relativas; y

V. Obtener licencias para desempeñar comisiones sindicales o para ocupar cargos de elección popular;

VI. Recibir los reglamentos correspondientes.”¹¹³

Del anterior artículo lo que más relevancia tiene para mí, es lo relativo a las becas a que tienen derecho los trabajadores generales para sus hijos, ya que en muchas de las ocasiones, por contar con un tipo de trabajo muy demandante en varios aspectos, no se cuenta con una estabilidad económica que avale los gastos de las escuelas, que como bien sabemos son muchos por lo que deberían de resaltar a todo trabajador que cuenta con el derecho de becas escolares para que lo haga válido y sus descendientes tengan mejores posibilidades de crecer académicamente hablando y lo que ayudaría a reducir mucho el índice de analfabetas del país y por tanto mejorar el nivel de vida en general de México.

3.5 EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Se debe contar con un órgano encargado de resolver y atender todas aquellas cuestiones que aquejen y afecten las relaciones de trabajo que se encuentran establecidas entre los trabajadores y el Estado (patrón), para mantener el equilibrio y el bienestar de las partes siempre que se cuide, proteja y apoye en lo que se debe al trabajador, el cual es la parte mas débil de la relación, por ello, nos daremos a la tarea de analizar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, organismo que tiene la facultad de resolver los conflictos laborales del trabajo burocrático.

¹¹³ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 87.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

El mencionado Tribunal es competente por Ley para conocer los siguientes asuntos:

“...I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.”¹¹⁴

Como vemos, dicho Tribunal es competente para conocer de diversos conflictos que se pueden suscitar entre los trabajadores y las instituciones del Estado a las que se encuentren suscritos como tales, pero además de conocer y resolver ese tipo de asuntos, también es competente para otorgar a los sindicatos sus permisos para actuar legalmente como tal, o bien cancelar sus actividades y conocerá también de los problemas que se susciten dentro o entre los mismos y algo que es muy importante determinará distintas reglamentaciones para que las dependencias lleven a cabo sus labores de manera correcta y conforme a derecho y vigilar que todas se cumplan.

Este Tribunal también cuenta con un Pleno, el cual será el encargado entre otras cosas de:

“...Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior.”¹¹⁵

Es decir, que el Pleno será el encargado de realizar todos los trámites necesarios para resolver los conflictos y llevará a cabo todo el proceso para llegar a dictar laudo en donde se indique qué es lo que las partes deben realizar para terminar con dichos conflictos.

A las Salas que también son parte del Tribunal les corresponde entre otras tantas actividades:

“...Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y

¹¹⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 124.

¹¹⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 124-A, fracción III.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

*que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior.*¹¹⁶

Es decir, que se encargará de todo el proceso que no lleva a cabo el Pleno con respecto de la problemática entre el Estado y sus trabajadores en lo individual, sin que medie ningún sindicato, ya que de ser así, sería competente para ello, como ya se dijo el Pleno del Tribunal.

Ahora, para el caso en que surjan problemas entre trabajadores y los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y/o de las del 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 de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil quien será el encargado de tramitarlos, de realizar todo el procedimiento son las Salas Auxiliares, quienes después de haber efectuado todo lo anterior deberá turnar el expediente al Presidente del Tribunal (dentro de los diez días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción), para que éste lo turne a la Sala correspondiente para que esta última dicte el laudo correspondiente.¹¹⁷

Para el Estado de México y Municipios existe el Tribunal Estatal de Conciliación al que le competará:

“Artículo 185. El Tribunal será competente para:

I. Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, de los conflictos individuales que se susciten entre las instituciones públicas, dependencias, organismos descentralizados, fideicomisos de carácter Estatal y Municipal, y organismos autónomos que sus Leyes de creación así lo determinen y sus servidores públicos que no conozcan las Salas;

II. Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas o dependencias y las organizaciones sindicales;

III. Conceder el registro de los sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación de los mismos;

IV. Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, de los conflictos internos de los sindicatos y de los intersindicales;

¹¹⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 124-B, fracción I.

¹¹⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 124-C, Fracción II en relación con el artículo 1º.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, de los estatutos de los sindicatos, así como de aquellos otros documentos que por su naturaleza deban obrar en los registros del Tribunal;

VI. Llevar los procedimientos para la determinación de dependencia económica de los familiares de los servidores públicos;

VII. Dictar la resolución que ordene la suspensión temporal de su cargo de un servidor público en términos de lo dispuesto por el artículo 209 y 253 de esta Ley; y

VIII. Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones de trabajo.”¹¹⁸

Se puede observar de manera clara que las primeras cinco fracciones son relativamente iguales porque les compete conocer de los conflictos que surgen entre las mismas partes pero su diferencia comienza con la fracción VI en donde nos indica que será el encargado de determinar mediante los procesos respectivos la dependencia económica que el trabajador estipule tiene frente a sus familiares, es decir comprobará su veracidad y hasta qué nivel es esta dependencia.

La segunda diferencia es la concerniente a la suspensión temporal de un Servidor Público, el cual haya caído en alguno de los supuestos que se indican en los artículos 209 y 253 de la misma Ley, es decir se encargará de ver el supuesto para la suspensión y en caso de proceder, ordenará dicha suspensión de labores al trabajador correspondiente.

El Tribunal también cuenta con Salas Auxiliares, las cuales determina la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios son competentes para conocer y resolver los conflictos indicados en las fracciones I y VI del artículo anterior, así mismo se establece que la competencia territorial de las Salas se determinará por el Pleno del Tribunal, en el acuerdo de creación que corresponda y las resoluciones que las salas expidan no admiten ningún recurso.¹¹⁹

Ahora, existen impedimentos para el Presidente del Tribunal y los Presidentes de las Salas, los Representantes, los Secretarios, los Conciliadores, y Actuarios, para conocer de determinados juicios y será cuando ellos intervengan por:

“...I. Tener parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, o civil, con cualquiera de las partes;

II. Tener los parentescos señalados en la fracción anterior dentro del segundo grado con el representante legal o apoderado de cualquiera de las partes;

¹¹⁸ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 186.

¹¹⁹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 186-bis.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

III. Tener interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV. Haber sido de alguna de las partes o de su cónyuge, litigante, abogado, apoderado, perito, testigo, denunciante, querellante o acusador; y

IV. Ser tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes o de sus representantes.”¹²⁰

Es decir, que los individuos indicados no podrán llevar a cabo el juicio cuando medie alguna de estas circunstancias y en caso de que se dé alguno de los supuestos previstos en este numeral, procede la excusa para que no conozcan del juicio de que se trata, la cual será resuelta de inmediato por el Presidente del propio Tribunal o bien por el de alguna de las Salas según corresponda.

Ahora en cuanto al procedimiento, se establece que:

“El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá:

- > A la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia;*
- > A la contestación, que se hará en igual forma; y*
- > A una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y*
- > A los alegatos de las partes;*
- > Se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.”¹²¹*

La demanda en la mayoría de los casos es interpuesta de manera escrita aunque la Ley permita que sea de manera verbal ante comparecencia, pero opino que es mejor por escrito para evitar conflictos posteriores sobre el contenido de la misma, además en la práctica no se da trámite a ninguna demanda si no se hace por escrito.

Indicaré el contenido de cada uno de los documentos que en este artículo se indican, así la demanda deberá contener:

“...I.- El nombre y domicilio del reclamante;

¹²⁰ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 190.

¹²¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 127.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

*A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.*¹²²

El escrito de demanda como ya se indicó deberá contener todos los datos establecidos con la finalidad de que se lleve a cabo el procedimiento de la resolución de la controversia conforme a derecho y en cuanto a las pruebas es recomendable acompañar todas aquellas que el trabajador considere que darán veracidad a su dicho, siempre que las mismas sean permitidas por la Ley y sin que sean contrarias a la moral.

En cuanto a la contestación de la demanda veremos que:

“Artículo 130.- La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.

*Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 km. de distancia o fracción que exceda de la mitad.*¹²³

La contestación también deberá contener nombre y domicilio del demandado, con el objeto de que se cuente con el domicilio para entregar todo tipo de documentos y notificaciones al mismo, respecto del proceso.

En caso que el demandado no conteste dentro de los términos señalados o bien sea mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo que se compruebe lo contrario.¹²⁴

¹²² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 129.

¹²³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 130.

¹²⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 136.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Una vez que se conteste la demanda:

“El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.”¹²⁵

“En el día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.”¹²⁶

Las pruebas que el tribunal calificará en la audiencia como se indica en el artículo solo serán aquellas que las partes hayan ofrecido en la demanda y en la contestación de la misma y aceptará nuevas pruebas siempre que versen sobre hechos supervenientes y que se ofrezcan antes de que se cierre la audiencia correspondiente.¹²⁷

En cuanto a los laudos que dicte el Tribunal:

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.”¹²⁸

En el caso de que se solicite al Tribunal la ejecución del laudo correspondiente, el mismo despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que se presente en el domicilio de la parte demandada a requerirle el cumplimiento del laudo,¹²⁹ apercibiéndole que en caso de no cumplir se le impondrá multa de hasta mil pesos¹³⁰ las cuales deberán ser cubiertas ante la Tesorería General de la Federación

¹²⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 131.

¹²⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 132.

¹²⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 133.

¹²⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 150.

¹²⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 171.

¹³⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 148.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

mediante el oficio correspondiente girado por el Tribunal y cuando se haya efectuado dicho pago la tesorería informará lo respectivo al Tribunal.¹³¹

En cuanto se refiere a la legislación del Estado y Municipios, su Ley indica algo muy importante:

“Artículo 191.- El proceso será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. El Tribunal y las Salas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”¹³²

En dicho caso, el precepto legal que se indica resalta el hecho de que el Tribunal tiene la tarea de hacer que el proceso sea económico, rápido y sencillo con la finalidad de no afectar a las partes en esos aspectos, muchos de los estudiosos indican que debe cumplirse con lo anterior porque en los procesos los trabajadores son las partes más afectadas al no contar con el dinero suficiente para enfrentar procesos así y que tampoco cuentan con el tiempo necesario para cumplir con todos los actos que le correspondan, por ello la Ley establece varios principios para evitar el menoscabo de las partes en cuanto a los diversos aspectos se refiere.

En el procedimiento en el Estado de México se establecen algunas cuestiones distintas de lo que indica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado así en primer lugar podemos determinar que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios incluye en sus numerales lo relativo a que en caso de existir irregularidades en la demanda, el actor los debe corregir, como a continuación se corrobora:

“El Tribunal o la Sala dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la demanda, prevendrá al actor para que en el plazo de cinco días hábiles corrija su demanda por ser oscura e imprecisa, en caso de que no lo haga se tendrá por ratificada...”¹³³

Una vez que el Tribunal admite la demanda:

“...correrá traslado de ella a la parte demandada, así como de las pruebas, emplazándola para que la conteste dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente del emplazamiento, ésta deberá contener copia cotejada de la demanda y de los acuerdos que le recayeron, apercibiéndolo que para el caso de no contestarla en el término señalado se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ofrezca pruebas en contrario con la que acredite que el actor no era

¹³¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 149.

¹³² Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 191.

¹³³ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 229.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

servidor público, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”¹³⁴

En cuanto a las pruebas se refiere, la Ley precisa aquellas que las partes podrán anexar a sus respectivos escritos, siendo las siguientes:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;



VI. Las fotografías, medio de información magnética o electrónica que sea utilizada para el registro y control de asistencia y puntualidad, pago de salarios, prima vacacional, aguinaldo, demás prestaciones establecidas en la presente Ley;

VII. Instrumental de actuaciones y Presuncional; y

VIII. Cualquier otro medio de prueba que aporten los descubrimientos de la ciencia y de la técnica.”¹³⁵

Una vez que se haya hecho del conocimiento del demandado que existe una demanda en su contra, el Tribunal o la Sala que corresponda procederá de la siguiente forma:

“... dentro de los cinco días hábiles siguientes que reciba la contestación de demanda o hubiera transcurrido el término para contestarla, dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, ofrecimiento y admisión de pruebas, apercibiéndolos de tenerlos por inconformes con todo arreglo conciliatorio y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurren a la audiencia.

Durante la tramitación de los conflictos individuales y colectivos bastará la presencia del Presidente del Tribunal o de la Sala o del auxiliar, quien

¹³⁴ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 229.

¹³⁵ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 219.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

*llevará a cabo la audiencia hasta su terminación y dictará las resoluciones que procedan, salvo los laudos, caso en que citará a los integrantes del Tribunal o de la Sala para dictar la resolución correspondiente.*¹³⁶

En esta parte del artículo 219 se hace referencia a una Audiencia de Conciliación y a una Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de pruebas las cuales contarán con un desarrollo determinado, como a continuación especificaré:

“...La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes podrán comparecer ante el Tribunal o la Sala personalmente o por medio de su apoderado o representante legal;

II. El Tribunal o la Sala intervendrán para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortarán, para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por el Tribunal o la Sala, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar por una sola ocasión, que se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse. El Tribunal o la Sala podrán suspenderla y fijarán su reanudación, dentro de los diez días hábiles siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley; y

*V. Sí las partes no concurren o no llegaren a un acuerdo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.*¹³⁷

La importancia de la etapa conciliatoria es la de que las partes puedan llegar a un acuerdo que evite que el procedimiento continúe con sus demás etapas, y que sea bajo condiciones en las que se favorezcan las dos partes, pero en muchas de las ocasiones no se llega al acuerdo porque el trabajador puede obtener más por laudo de lo que se le está ofreciendo con el acuerdo, pero corre el riesgo de perder el caso y no obtener nada. En caso de que las partes no se arreglen, es decir no lleguen a una conciliación se continuará con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la cual:

“... se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado;

¹³⁶ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 219.

¹³⁷ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 233.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; y

*III. Concluido el ofrecimiento de pruebas, el Tribunal o la Sala resolverán inmediatamente sobre su admisión.*¹³⁸

Como vemos en esta audiencia las partes presentarán todas las pruebas que estimen necesarias, con el objeto de que el Tribunal o la Sala admita las que considere cumplieron con los requisitos que la Ley establece. La audiencia podrá llevarse a cabo aún cuando las partes no concurren a ella, y de ser así, es decir que no se presenten perderán su derecho a ofrecer sus pruebas, otorgándoseles un término de 48 horas para que formulen sus alegatos.¹³⁹

Una vez concluida la etapa de Ofrecimiento y Desahogo de pruebas el Tribunal o la Sala:

*“... señalará en el mismo acuerdo, el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley.”*¹⁴⁰

En la etapa, como se nota en el artículo comentado, las partes procederán a desahogar todas las pruebas que el Tribunal o la Sala admitió y si en su caso existieren copias o documentos que alguna autoridad deba expedir para el conocimiento de los mismos, es aquí donde se solicitan, una vez que se haya realizado lo respectivo en el desahogo bajo los lineamientos legales que corresponden, las partes podrán en la audiencia o dentro del término de 48 horas formular sus alegatos.¹⁴¹

*“Una vez formulados los alegatos se declarará cerrada la instrucción y se procederá a dictar resolución, en una sesión del pleno que se verificará en un término no mayor de 15 días.”*¹⁴²

En dicha sesión el Presidente dará lectura a la propuesta de laudo, el cual puede situarse en dos supuestos, primero:

*“Si la propuesta fuere aprobada, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros del Tribunal o de la Sala.”*¹⁴³

¹³⁸ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 234.

¹³⁹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 235.

¹⁴⁰ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 237.

¹⁴¹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 241.

¹⁴² Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 242.

¹⁴³ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 244.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

El segundo supuesto surge:

“Si se le hicieran modificaciones o adiciones, se harán constar en el acta y el Presidente ordenará que de inmediato se redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado.”¹⁴⁴

En el primer supuesto, una vez que se encuentra firmado el laudo, el expediente del caso se turnará a un actuario para que este último notifique a las partes de manera personal el laudo respectivo.¹⁴⁵

Los laudos cuentan con la característica de que:

“... se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”¹⁴⁶

Es decir, que los laudos no serán dictados bajo criterios que no cuenten con el respectivo contenido legal, es decir que no podrán basarse en hechos o reglas de tipo moral o religioso, ya que el artículo que antecede no se los permite por que el laudo deberá estar debidamente fundado y motivado de acuerdo a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios en los que se basaron para llegar a esa resolución, permitiendo a mi parecer que los laudos sean legalmente justas o hasta donde se pueda aplicar la justicia, dependiendo el caso.

De la misma manera, estarán basados en el contenido de la demanda y en el de la contestación, es decir versará sobre lo que se demanda y no sobre otros aspectos que no se encuentran en conflicto, limitando nuevamente a las autoridades respectivas que los pronuncien a resolver lo que se encuentra en conflicto que es por lo que las partes llevaron a cabo dicho procedimiento.¹⁴⁷

En el caso de que el laudo fuere condenatorio, las partes podrán acordar la forma y los términos en los que se va a cumplir con lo dictado en el mismo, y en el caso de que la parte interesada en dicho cumplimiento estipule al Tribunal o Sala que no se llevaron a cabo todos los aspectos referentes al debido cumplimiento del laudo podrá solicitar a cualquiera de las dos autoridades la ejecución, quienes tras tal petición dictarán auto para requerir el cumplimiento y en su caso los medios de apremio correspondientes para su ejecución,¹⁴⁸ los cuales pueden consistir en:

“...I. Requerimiento con amonestación y señalamiento de los medios de apremio que se podrán ordenar;

¹⁴⁴ Ídem.

¹⁴⁵ Ídem.

¹⁴⁶ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 245.

¹⁴⁷ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 246.

¹⁴⁸ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 252.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

II. Multa que podrá ser, de uno hasta quince días del salario base que perciba el servidor público, y

*IV. En caso de reincidencia, la suspensión temporal del cargo del servidor público hasta de uno a quince días sin goce de sueldo, así sucesivamente hasta su cumplimiento.*¹⁴⁹

Son certeras medidas de apremio, porque garantizan a la parte que haya tenido a su favor la resolución que no solo se quedará en que la autoridad le haya otorgado la razón sino que se llevará a cabo lo dictado por la misma a su favor y evita que la parte que perdió haga caso omiso de lo que debe cumplir tras el dictamen respectivo, y no afectará aún más a la parte favorecida por el procedimiento.

3.6 SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA, DE BASE Y POR HONORARIOS.

El tema respecto de la definición de los Servidores Públicos de confianza, de base y por honorarios lo anexo con la finalidad de establecer cuales son unos y cuales son considerados como otros ya que a lo largo de varios ejemplos aludiré a estos tres tipos de trabajadores, así comenzaré con los trabajadores de confianza, los cuales son definidos de la siguiente manera:

“Artículo 5º.-Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera 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 apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico

¹⁴⁹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículo 253.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

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

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas...

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo:

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

A. *En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.*

B. *En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.*

C. *En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.*

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) *Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.*

b) *Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.*

c) *Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.*

d) *Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.*

e) *Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las*

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

IV.- En el Poder Judicial: *los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;*

V.- *(Se deroga).¹⁵⁰*

Mientras que los trabajadores de base, son definidos como a continuación se indica:

“Artículo 6o.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”¹⁵¹

Es preciso dejar una nota aquí para indicar que en ningún artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentran definidos como tal los **trabajadores por honorarios**. No se encuentran definidos por la sencilla razón de que **es ilegal** su contratación.

Por su parte la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios define de la siguiente manera a los servidores públicos de confianza:

“Artículo 8. *Se entiende por servidores públicos de confianza:*

I. Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera de la intervención directa del titular de la institución pública o del órgano de gobierno;

II. Aquéllos que tengan esa calidad en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto.

¹⁵⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 5.

¹⁵¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 6.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

Son funciones de confianza: las de dirección, inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, asesoría, procuración y administración de justicia y de protección civil, así como las que se relacionen con la representación directa de los titulares de las instituciones públicas o dependencias, con el manejo de recursos y las que realicen los auxiliares directos de los servidores públicos de confianza.

No se consideran funciones de confianza las de dirección, supervisión e inspección que realizan los integrantes del Sistema Educativo Estatal en los planteles educativos del propio sistema.

Artículo 9. *Para los efectos del artículo anterior y la debida calificación de puestos de confianza, se entenderán como funciones de:*

I. Dirección, aquéllas que ejerzan los servidores públicos responsables de conducir las actividades de los demás, ya sea en toda una institución pública o en alguna de sus dependencias o unidades administrativas;

II. Inspección, vigilancia, auditoría y fiscalización, aquéllas que se realicen a efecto de conocer, examinar, verificar, controlar o sancionar las acciones a cargo de las instituciones públicas o de sus dependencias o unidades administrativas;

III. Asesoría, la asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones o dictámenes, a los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias y unidades administrativas;

IV. Procuración de justicia, las relativas a la investigación y persecución de los delitos del fuero común y al ejercicio de la acción penal para proteger los intereses de la sociedad;

V. Administración de justicia, aquéllas que se refieren al ejercicio de la función jurisdiccional;

VI. Protección civil, aquéllas que tengan por objeto prevenir y atender a la población en casos de riesgo, siniestro o desastre;

VII. Representación, aquéllas que se refieren a la facultad legal de actuar a nombre de los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias; y

VIII. Manejo de recursos, aquéllas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar su aplicación o destino.¹⁵²

¹⁵² Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Op. cit. Artículos 8 y 9.

LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO PATRÓN.

No nos hace la Ley la especificación de los trabajadores de base pero bien podemos adaptarnos supletoriamente al contenido del artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por otra parte nuevamente la figura de **trabajadores por honorarios** no se encuentra regulada porque **es ilegal**.

CAPÍTULO IV CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.

4.1 CONCEPTO DE JORNADA LABORAL.

La Ley Federal del trabajo entiende por jornada laboral:

“El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.”¹⁵³

El tiempo al que se refiere certeramente la definición anterior es estipulada con el objeto de que el trabajador desarrolle todas aquellas actividades para las que fue contratado y que queda asentada dentro del contrato del trabajador y que al ser establecida en éste, queda del pleno conocimiento del mismo.

Pero en ese sentido vienen los problemas, al ver que muchas de las veces la jornada de trabajo no es suficiente para desarrollar la carga de trabajo en determinados momentos y trabajos, es así mismo donde se encuentra engendrada una de las mas recurrentes violaciones a este precepto legal, ya que al no tener el tiempo suficiente para despachar todas las actividades encomendadas, el trabajador se ve obligado por sus superiores a quedarse más tiempo para terminar con lo que se le pidió, pero si lo vemos únicamente así no le veríamos el problema o la violación, esta violación se da cuando es muy recurrente el hecho de que se exija más tiempo al trabajador, a tal grado que sea diario y por meses sin pago de horas extras, y es lo que pasa en el Servicio de Administración Tributaria, en casos de extrema carga de trabajo y relativamente poco tiempo y en donde el trabajador tiene un buen ritmo de trabajo, el superior jerárquico para realizar todo el trabajo en el tiempo requerido o en menor tiempo para quedar mejor con sus Jefes inmediatos, le indica a sus trabajadores que deben cumplir con la meta requerida sin importar a que hora se tiene que retirar ya que es su obligación.

En el Servicio de Administración Tributaria, en uno de sus departamentos, el horario oficial es de nueve de la mañana a seis de la tarde de lunes a viernes, contando con una hora de comida; el aspecto extremo que se presenta, consiste en que los trabajadores en realidad laboran de ocho de la mañana a doce o una de la mañana (madrugada) y se tienen que presentar nuevamente a las ocho de la mañana, y muchas de las veces no cuentan con la hora de comida, esto es extremo ya que los trabajadores laboran un total de 16 horas al día, de lunes a sábado e incluso hasta el domingo, dependiendo de las órdenes que deje el superior jerárquico mas alto, por lo que no se respeta con lo establecido en el artículo mencionado.

¹⁵³ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 58.

4.2 CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA.

En relación con la jornada de trabajo existe una clasificación de la misma en donde se especifican las horas del día o de la noche que deben ir dentro cada categoría, así tenemos que existen los siguientes tipos:

“Jornada Diurna: es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con duración máxima de ocho horas.”¹⁵⁴

Jornada que se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 60, por la Ley Federal de los Trabajadores el Servicio del Estado en su artículo 21 y por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en el artículo 60, fracción primera. Es una de las más comunes en general, pero es una de las jornadas en donde se respeta el horario de entrada pero nunca el de salida aún con lo establecido en dichas legislaciones, el problema es que no existe un sistema o proceso mediante el cual se verifique el buen cumplimiento de nuestras normas y en muchas de las condiciones ni siquiera existe el interés por parte de las autoridades y existe el temor por parte del trabajador que en caso de denunciar esta situación se quede sin empleo.

“Jornada nocturna: comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.”¹⁵⁵

La presente jornada es usada por lo general en instituciones donde se requiere la constante presencia de empleados que atiendan las necesidades de los ciudadanos, como es el ejemplo de los agentes del Ministerio Público que tienen horarios de 24 horas de servicio por 48 de descanso (según sea el caso), aunque muchas de las veces dicho tiempo destinado al descanso no es respetado adecuadamente.

“Jornada Mixta: es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o mas, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media.”¹⁵⁶

Tipo de jornada que se encuentra igualmente previsto por el numeral 24 de la Ley Federal de los Trabajadores el Servicio del Estado y por el artículo 60 en su fracción III de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

“Jornada especial: la acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del día sábado o de cualquier otra modalidad equivalente.”¹⁵⁷

¹⁵⁴ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 183.

¹⁵⁵ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 111.

¹⁵⁶ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 60.

¹⁵⁷ Dávalos, José. Ídem.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

La jornada especial que referimos se da en la práctica, realizándose con el objeto de que se tengan dos días de descanso en lugar de uno, pero no siempre es autorizada por los patrones por razón de la necesidad de estar en “servicio de la sociedad”.

*“**Jornada continua:** es en la que se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.”¹⁵⁸*

Tal jornada es denominada de dicha manera porque el trabajo que se realiza dentro de ella es continuo, es decir no existe interrupción salvo el descanso al que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se determina por una razón importante, como indica el maestro Néstor de Buen:

*“La razón de esta modalidad (la del descanso de media hora en las jornadas continuas) se encuentra en el hecho de que es **inhumano exigir una labor continua** a lo largo de toda la jornada de trabajo.”¹⁵⁹*

Pero en realidad, dicho descanso nunca se obtiene porque las cargas de trabajo que se presentan en las dependencias del Gobierno son amplias por lo que no se debe perder tiempo de trabajo aún en contra de lo dispuesto por la Ley.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica aún a este artículo que:

“Cuando el servidor público no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante la hora de descanso o de comidas, el tiempo correspondiente le será considerado como tiempo efectivo de trabajo.”¹⁶⁰

En el caso que precede se especifica que la media hora será considerada como tiempo laborado si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, es decir que no existió interrupción de la jornada aunque si se otorgue el tiempo de comida y/o descanso.

Otro tipo de jornada que existe es la **discontinua** que:

“Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.”¹⁶¹

Respecto al tiempo de descanso en los diversos tipos de jornadas, se dan diferentes puntos de vista en cuanto a lo que tiene que hacer el trabajador en dicho tiempo; así encontramos que algunos autores indican que durante ese tiempo el trabajador debe comer, otros establecen que solo debe descansar y un tercer grupo establece que debe realizar alguna actividad de distracción para que al reanudar su

¹⁵⁸ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 63.

¹⁵⁹ De Buen, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 2007. Pág. 164.

¹⁶⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 63. Segundo párrafo.

¹⁶¹ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 183.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

jornada tenga mayor eficacia y la realice de mejor manera; yo al menos concuerdo con los tres puntos de vista, pero en la gran mayoría de los casos el tiempo es ocupado por los trabajadores para comer, al final es decisión del trabajador que hacer con su tiempo de descanso.



Clase de jornada que se usa en el Servicio de Administración Tributaria, ya que los trabajadores cuentan con una hora de comida, durante la cual pueden hacer lo que ellos necesiten e incluso pueden salir del recinto laboral, pero en muchas ocasiones la hora de comida no es respetada porque se solicita trabajo para ser realizado en esta hora y no se cuenta como efectiva de trabajo, lamentablemente los trabajadores permiten esa situación y con ello le dan pie a los jefes para que continúen anulando el derecho a comida, mermando la salud de sus trabajadores.

4.3 JORNADAS LABORALES EXCESIVAS DENTRO DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS DE LOS GOBIERNOS FEDERAL Y ESTATALES.

En este punto lo que voy a indicar son varios ejemplos de organismos del Gobierno que establecen en las condiciones de trabajo determinados horarios que van conforme a las disposiciones de Ley y que no se cumplen, así que daré los horarios que en realidad se cumplen, variando según el puesto de cada trabajador y la carga de trabajo de los mismos, pero como se refiere en el título señalaré las jornadas más excesivas que se llevan a cabo en general.

En el Servicio de Administración Tributaria del Estado de México, los horarios a cumplir son de ocho de la mañana a doce o una de la madrugada dependiendo el departamento al que se pertenezca.

Servicio de Administración Tributaria del Distrito Federal, horarios de ocho de la mañana a once de la noche, variando dependiendo la carga de trabajo.¹⁶²

¹⁶² Tanto el anterior punto como este no se sustentó con el nombre de los trabajadores por cuestión de la conservación de sus empleos.

4.4 NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS JORNADAS DE TRABAJO ATENDIENDO A LAS REPERCUSIONES QUE SE DAN EN LOS ASPECTOS:

4.4.1 MÉDICO Y BIOLÓGICO.

Muchas veces escuchamos que en ningún ámbito son buenos los extremos o excesos y aquí no es la excepción ya que existen muchas causas por las cuales se debe, sin lugar a dudas limitar una jornada, atendiendo aspectos desde el médico hasta el social, porque el hecho de no poner un límite a la misma causa, muchas consecuencias de gravedad considerable que a continuación estudiaremos de forma individual para ver cuales son los resultados del exceso y que por supuesto no les importa a los jefes, solo hasta que a ellos les resulta una consecuencia de los mismos excesos.

El aspecto más importante es que:

“La limitación de la jornada debe atender a las características propias de la relación laboral, atendiendo principalmente al esfuerzo que se requiere físico o mental, si éstos son considerables.”¹⁶³

Es decir que la limitación de la jornada debe ser conforme al desgaste que se tenga durante la jornada, y si el desgaste es bastante, la limitación deberá corresponder de igual manera.

Desde el punto de vista médico, los estudios que se han realizado sobre jornadas excesivas arrojan que:

“Las jornadas prolongadas, disminuyen la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento...”¹⁶⁴

El cansancio y agotamiento que se refiere puede incluso causar en situaciones graves los accidentes de trabajo, produciendo un perjuicio al patrón y para los demás trabajadores, por pérdida de maquinaria y equipo o bien, daños humanos.

Ahora en muchos países ya se está investigando el tema del cansancio laboral el cual puede ser definido como:

“El cansancio laboral comprende todos los cambios de una actividad que aparece en forma inmediata o retardada y que son atribuibles a la ejecución continua de esta actividad...”¹⁶⁵

¹⁶³ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 182.

¹⁶⁴ Dávalos, José. Ídem.

¹⁶⁵ <http://www.estrucplan.com>. Artículo Ergonomía, Cansancio y Descanso. Licenciado José Luis Melo.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

Se da a notar en una investigación realizada por el Licenciado José Luis Melo, que este tipo de cansancio es un estado nocivo para la salud, e incluso en altos índices produce agotamiento, y que entre otras cosas:

“...Se manifiesta por una muy alta frecuencia cardiaca, una elevada suma de pulsos en reposo...”¹⁶⁶

Es decir, que el ritmo cardiaco aumenta considerablemente cuando se tiene agotamiento o un extremo cansancio a raíz de la continua ejecución de las actividades laborales, pudiendo resultar una taquicardia.

El que un trabajador se encuentre en estado de cansancio extremo, trae consigo distintas consecuencias en sus trabajos realizados, que entre otras tantas, pueden ser:

1. Trastornos de percepción: Interpretación incompleta, retardada o equivocada de señales (escritos), disminución de la capacidad de crítica, hipótesis de reconocimiento apresurado.



2. Trastornos de procesos de coordinación: Movimientos erróneos..., disminución de la capacidad de movimientos.

3. Trastornos de la atención y concentración: Prolongación de los tiempos de reacción, pérdida de reacciones, bloqueo de atención.

4. Trastornos de razonamiento: Lentitud de razonamiento, pensamientos extraños a la convivencia, reinicio de razonamientos, dificultades en la formación de ideas y en la reproducción de conceptos memorizados.

5. Trastornos de la estructura motriz: Disminución del interés, aburrimiento, indiferencia ante los propios errores, trato mal humorado con colegas, máquinas y aparatos.¹⁶⁷

Todo lo anterior produce que las labores del trabajador se vean mermadas y su desempeño sea calificado como malo e insuficiente, logrando que sea despedido por no cumplir con sus actividades con eficiencia.

*“En medicina muchos doctores están considerando y estudiando lo que hoy es definido como **estrés laboral**, indicando que muchos de los*

¹⁶⁶ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

¹⁶⁷ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

*trabajadores ya padecen esta enfermedad **por las jornadas tan amplias y sin descanso alguno que tienen que cubrir**; los síntomas más frecuentes en este padecimiento son el nerviosismo y el cansancio, porque al salir tarde de sus trabajos no duermen bien ni lo suficiente, aunado a la insatisfacción laboral.*¹⁶⁸

*“Otras enfermedades que se suman a los síntomas anteriores son el padecimiento de: gastritis, colitis, hipertensión e incluso en algunos casos hasta problemas cardiacos.”*¹⁶⁹

Y así sucede en la mayoría de los casos, pero esto no le interesa a ningún burócrata. Sucedió en el Servicio de Administración Tributaria: la Jefa de Departamento, por las jornadas excesivas que labora y por el estrés que le causaba la explotación laboral de la que es objeto, se enfermó del colon; este órgano se le estaba pegando en los intestinos y la operaron de emergencia ya que de lo contrario le hubiera provocado incluso la muerte, el resultado: faltó por incapacidad tres meses y está en riesgo de que se le desarrollen otras enfermedades; aún así sigue trabajando ahí y con la misma jornada, ¿la razón?, tiene la necesidad de seguir percibiendo el ingreso que le proporciona su empleo porque tiene que pagar la carrera universitaria de su hija, el resultado de continuar así es que a largo plazo tendrá una enfermedad más grave que le imposibilite definitivamente para trabajar, ¿sus jefes?, exigiéndole de igual manera que antes el trabajo y que labore hasta doce horas diarias durante siete días y ella a su vez exigiéndole lo mismo a sus subordinadas, sin recordar lo que le sucedió. Ella por el puesto que ocupa puede hacerlo a costa de su salud, pero no puede exigírselo a sus subordinadas por ser ilegal su actuar.

Otro de los **resultados negativos** de carácter médico de las **extenuantes jornadas a las que se somete un trabajador**, es la llamada **lesión por sobrecarga**, la cual se define como un:

*“Trastorno relacionado con el esfuerzo, por lo general de las extremidades superiores, producido por contracciones musculares repetitivas durante acciones como el teclear. También se denomina síndrome de sobrecarga o lesión de esfuerzo.”*¹⁷⁰

Se explica que este síntoma se caracteriza por fatiga, debilidad de extremidades superiores, rigidez y calambres y que por lo general aparecen de forma gradual pero en algunos casos también surge de manera aguda, lo que suele mejorar con el reposo nocturno, mas aún con los signos del padecimiento se hacen muy constantes, de manera tal que en un determinado momento siguen presentándose aún cuando se está interrumpiendo el trabajo. Por lo general, afecta seis veces más a mujeres y en general a los trabajadores que realizan la actividad de teclear por periodos prolongados. Además, se señala que el aumento de la tensión en el trabajo, la monotonía, el

¹⁶⁸ **Entrevista Estrés Laboral.** Doctor Alejandro Moreno Pérez.

¹⁶⁹ **Entrevista Estrés Laboral.** Doctor Alejandro Moreno Pérez.

¹⁷⁰ <http://www.enigmasymisterios.net>. Bienestar laboral. Rubén Zaragoza.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

aburrimento, la presión para conseguir objetivos y la falta de satisfacción profesional, son factores que pueden hacer que una persona sea propensa a desarrollar una lesión por sobrecarga.

En cuanto al aspecto biológico que va de la mano del médico se indica que:

“...las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza...”¹⁷¹

“En este sentido los doctores indican que la falta de verdadero descanso provoca que el cuerpo se deteriore mas rápido y fácilmente, con ello también se deteriora la calidad de las células e incluso de los genes del trabajador y cuando éste desee tener hijos (en el caso de trabajadores jóvenes) o bien procrear más, transmitirá dicho desgaste y por tanto se tendrán niños menos sanos y a través de las generaciones se irá degradando su descendencia.”¹⁷²

El sentido de envejecer más rápido, no solo le afecta al trabajador en su salud o en su vida personal, sino también se ve afectado en la vida laboral ya que como sabemos, en la mayoría de las ocasiones al pedir trabajo, se toma en cuenta el aspecto personal del solicitante, observando no solo su vestimenta sino su cara y si no se encuentra cuidada (envejecida), optan los empleadores por contratar una persona pulcra y cuidada en estos sentidos, dejando sin empleo a aquellos que no dan buena imagen a la dependencia de que se trate.

Lo anterior es discriminación en base al aspecto físico que se tenga, pero es algo que no debería existir porque soy de la opinión de que el aspecto físico y el tipo de vestimenta no define las capacidades de una persona, ni mucho menos mide su grado de inteligencia, ya que una persona vestida de ropa deportiva puede incluso tener un doctorado y tener un coeficiente intelectual por arriba del promedio, por ello no se debe discriminar a nadie por esas razones, ya que un buen traje no les garantiza que tenga educación y que trate bien tanto al personal como a las personas que van a pedir el servicio a la dependencia.

En España y Argentina principalmente se está llevando a cabo un plan para elevar la vida laboral de las empresas e incluso de algunas instituciones pertenecientes al Estado demostrando que:

“Incorporando un Programa de Bienestar, se ayuda a disminuir el índice de enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés...); favorece y dinamiza el día a día, mejora la autoestima; aumenta la capacidad de concentración en el trabajo; estimula a los empleados y a la práctica de

¹⁷¹ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 272.

¹⁷²Entrevista. Doctor Alejandro Moreno Pérez.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

*actividad física, mejora el humor, los vínculos interpersonales y sociales etc...*¹⁷³

Planes que ayudan a las empresas y organismos a reducir los índices de renuncias de sus empleados, mayores resultados laborales, a realizar mayores cantidades de trabajo, evitar enfermedades y por tanto faltas del personal, entre otras tantas cosas, obteniendo mejores resultados en todos sentidos.

4.4.2 PSICOLÓGICO.

Sin ser menos importante que lo anterior, veremos que el aspecto psicológico conlleva consecuencias diversas al respecto de las jornadas excesivas, primero veré qué rama de la psicología trata este aspecto, de tal suerte que:

*“La psicología industrial o laboral se ocupa de los efectos que sobre el trabajador tiene cada ambiente laboral, con el fin de prevenir efectos negativos en su salud. Los aspectos que tratan son... el comportamiento inseguro del trabajador, las adicciones y el hostigamiento.”*¹⁷⁴

Se indica que la inseguridad que puede mostrar un trabajador en el centro donde labora:

*“Provoca, como en el caso del cansancio los accidentes de trabajo y que el hecho de mejorar esta actitud en el empleado radica en la motivación que a éste se le dé, por que esta acción produce mayor seguridad en el mismo, logrando evitar los fatales accidentes, según lo sustentado por el psicólogo chileno Luis López Mena, en la exposición sobre conducta y prevención de accidentes laborales que presentó en el Congreso Iberoamericano de Psicología en Lima, Perú.”*¹⁷⁵

Es prudente establecer que la baja autoestima se puede producir en algunos casos cuando no se puede llevar a cabo el trabajo requerido en periodos cortos de tiempo y se solicita deban cumplir con horarios más amplios, lo que hace que el trabajador piense que su capacidad no es la requerida por la dependencia donde está cumpliendo sus actividades laborales o bien cuando un trabajador es insultado constantemente por sus jefes, de tal suerte que su autoestima baja.

En esta misma exposición indicó que:

“...Estimadamente 15 mil personas fallecen cada año en América Latina por causas relacionadas con un comportamiento inseguro en el centro laboral, mientras que un número mayor de personas presenta secuelas

¹⁷³ <http://www.enigmasymisterios.net>. Ídem.

¹⁷⁴ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

¹⁷⁵ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

*de accidentes a causa o con ocasión del trabajo, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo emitido en el 2007.*¹⁷⁶

Es lamentable ver que las cifras son alarmantes y van en aumento en la mayor parte de los países latinoamericanos y aún más, es el hecho de que no se está haciendo nada por evitarlo.

En cuanto a las adicciones establece la psicóloga mexicana Silvia Carreño García, quien estudia este fenómeno en México que:

“Se consume el alcohol y tabaco en grandes cantidades por trabajadores que tienen mucha tensión y colosales jornadas que no permiten su sano desarrollo social, proponiéndose que se debe aplicar un Programa Modelo de Prevención de Uso del Alcohol, Tabaco y Drogas en Trabajadores y sus familias, ya que en México el consumo de estas sustancias se ha vuelto cada vez más habitual y se refleja en bajo rendimiento, ausentismo, retardos y problemas dentro de los centros de trabajo.”¹⁷⁷

Otro tema destacado en el campo de la psicología laboral fue el hostigamiento en el trabajo, tema que es desarrollado por la psicóloga Mirna Valle quien tras éste estudio asegura:

“Es uno de los aspectos más peligrosos para la salud de los trabajadores, pues éstos con tal de no perder su empleo y lo que ello significa, pueden tolerar más allá de lo deseable en su situación forzando así su salud psicológica e incluso física.”¹⁷⁸

Tras observar los resultados, llegaron a la conclusión de que los empleados que encontraban saturación psíquica, mostraban determinados síntomas que les permitió determinar que ya se encontraban en dicho estado (hostigamiento laboral). Estos síntomas fueron:

“...Indignación, enojo, reducción del rendimiento y sensación de no progresar.”¹⁷⁹

Los expertos en psicología industrial se han dado a la tarea de establecer diversas técnicas psicológicas con el objeto de aminorar el esfuerzo al realizar una determinada actividad laboral, al estudiar todos los problemas que resultan de un trabajo y una jornada extenuantes:

¹⁷⁶ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

¹⁷⁷ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

¹⁷⁸ <http://www.estrucplan.com>. Ídem.

¹⁷⁹ <http://www.prensa.com/mensual>. Ídem.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

“Estas condiciones incluyen la ventilación, la climatización, la iluminación, la ausencia de ruidos, y cualquier otra circunstancia que afecte al confort o al ánimo del trabajador. Tras hacer un estudio, el psicólogo industrial a menudo determina que el trabajo en cuestión puede realizarse con menor esfuerzo si se modifican las rutinas utilizadas en la tarea, se cambia la posición de las herramientas, o se mejoran las condiciones ambientales.”¹⁸⁰

En lo que se refiere a los efectos del cansancio en los trabajadores, los expertos en psicología industrial recomiendan en base a diversos estudios realizados una modalidad de una jornada que genera mayor productividad, resultando los siguientes:

“En algunos casos, los estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada.”

Los psicólogos industriales pueden también sugerir que haya exigencias menos directas para la mejora general de los resultados del trabajo, como mejorar los canales de comunicación entre la dirección y los empleados.”¹⁸¹

Todo lo anterior son diversas propuestas, que se busca se lleven a cabo, para mejorar la productividad de cualquier trabajo y la vida laboral de los trabajadores en general, existen otras tantas pero de todas, las anteriores son las principales, lamentablemente en muchas de las ocasiones no se realizan por que hasta el momento la gran mayoría de los altos funcionarios al Servicio del Estado no consideran los muy variados aspectos, ya que como existe una tasa muy alta de desempleo, si un trabajador no les sirve ya existirá alguien desempleado que busque el mismo empleo y por tanto no les preocupa nada, pensamiento retrógrada que debe cambiar desde ahora antes de que ya no exista buena fuerza de trabajo, por los males que aquejan a la población productiva.

4.4.3 SOCIAL.

En el aspecto social que tampoco es menos importante, vemos que son muy variados los resultados de largas jornadas, al ver lo que el maestro De la Cueva nos explica en su libro:

“...los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible.”¹⁸²

¹⁸⁰ <http://www.prensa.com/mensual>. Salud Ocupacional. Ambientes de Trabajo. Bienestar Laboral. Karla Jiménez Comrie.

¹⁸¹ <http://www.universia.com>. Artículo Cambio de Aire. Rafael Saavedra Robles.

¹⁸² De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 112.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

Todo lo anterior es muy cierto y tan es así que lo anterior lo voy a dividir y dar ejemplos prácticos de ello, por tanto comenzaremos con la parte en donde se indica que “los trabajadores gastan el día en la fábrica”, el ejemplo de o anterior en el Servicio de Administración Tributaria, los trabajadores están todo el día metidos en ella, y al respecto en muchas ocasiones opinan: “nosotros ya no conocemos la luz del día, ya que entramos antes de que amanezca y salimos cuando ya está oscuro”, por que comemos aquí adentro del edificio de las oficinas del Servicio de Administración Tributaria, y ni a esa hora de la comida vemos el sol.

En cuanto al “trayecto al trabajo”, muchas de los trabajadores que laboran en órganos desconcentrados pasan aproximadamente de una a dos horas en el transporte para llegar a su trabajo a tiempo, lo que a su vez nos lleva a hacer otra observación, si una trabajadora vive muy lejos de su centro de trabajo, se tiene que levantar a las cinco de la mañana



aproximadamente para poder bañarse, arreglarse y si le alcanza el tiempo, comer algo rápido para salir, hacen hora y media de camino al trabajo, esto implica menos horas de sueño ya que su hora de levantarse es aún más temprano que la de los demás y aparte muchos no tienen automóvil para reducir el tiempo de traslado y aumentar sus horas de descanso, provocándole un aspecto demacrado y ojeroso, y su salud se empieza a deteriorar de diversas maneras.

En el caso de las “comidas precipitadas”, el ejemplo es que muchas de las veces las trabajadoras solo comen una sopa instantánea en lugar de algo más saludable, porque es más rápida de preparar por los locatarios de comida, aparte su consumo es de igual manera rápido, por que de la supuesta hora que dan para comer, efectiva se convierte en media hora, ya que tienen que firmar su salida de comida, ir al sanitario y correr a una fonda o un local de comida para comer lo que ya esté preparado para evitar perder tiempo y regresar unos diez minutos antes para realizar el mismo procedimiento que hacen al salir a comer y estar a la hora exacta en la oficina para de inmediato ponerse a trabajar para evitar un regaño o un descuento en su salario.

Y en cuanto al “tiempo de sueño”, pues primero hay que ver si lo ocupan para ello ya que la mayoría en lugar de llegar a su casa a descansar, cenar y dormir, salen de la oficina a realizar compras para su cuidado personal, comida y realizar otras actividades, para después dirigirse a sus hogares y arreglar su casa, poner en su lugar todo para contar con un lugar limpio y arreglado, hacer comida para ver si al día siguiente comen algo casero y después de todo ello van a dormir. Todo el trabajo no lo

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

pueden realizar los fines de semana ya que buscan realizar otro tipo de actividades, como ver a su familia y convivir con ellos, ir a alguna reunión, salir a algún lugar a divertirse, hacer ejercicio, ver a una persona que no está muy a menudo con ellos, ir al cine, etc., es decir realizar todo aquello que no pueden hacer entre semana por el horario que tienen, y el viernes hacer todo lo anterior es casi imposible en la mayoría de los casos cuando el sábado y el domingo tienen, de igual manera, que laborar.

Ahora, muchos sociólogos determinan que el hecho de que **una persona no tenga el suficiente tiempo para realizar diversas actividades lejanas a las del trabajo, provocan** en la gente un desánimo y **apatía por la vida en general** y cuando se trata de padres o madres de familia, la ausencia de la persona y de la convivencia, provocan constantes problemas dentro del núcleo familiar e incluso divorcios.¹⁸³

4.4.4 CULTURAL.

El aspecto cultural, desde mi punto de vista es uno de los que se descuidan mayormente, al restarle importancia por el hecho de contar en su gran mayoría con personas que ya cuentan con una carrera universitaria, pero no toda la gente que labora en esas dependencias gubernamentales está preparada a tal grado, o bien muchos de los trabajadores no cuentan con un título universitario y otros tantos, son casos de personas que acaban de egresar de la Universidad, lo cual no debe eximir a ninguno de los centros de trabajo de prestarle relevancia al presente aspecto y no solo porque así lo quieran, sino por que como dice el ilustre maestro De la Cueva:

*“...los educadores y los maestros explicaron que las **jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal**, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber.”¹⁸⁴*

Es decir, ni siquiera se puede contar con una cultura general o bien ampliar la que ya se posee, cosa que está mal porque en mi opinión, una persona debe contar con una cultura general que lo avale y que le permita desenvolverse sin ningún impedimento con otras personas incluyendo jefes y compañeros y con ello ser una persona con amplias capacidades para distintas actividades y en diversos temas.

El ejemplo del aspecto que tratamos es que cuatro de mis compañeras que se encuentran laborando formalmente en el Servicio de Administración Tributaria, necesitan tiempo para poder titularse, tiempo con el que no cuentan, hecho que no les permite culminar su vida profesional y que decir del penoso caso de la Jefa de Departamento que solo cuenta con una carrera técnica y que por no tener tiempo para estudiar una carrera universitaria la van a cambiar de puesto a uno inferior al que actualmente tiene, ya que no cumple con los estudios necesarios para ocupar un cargo de Jefa de Departamento, pero eso si a esta señora se le olvida su situación y trata a

¹⁸³ <http://www.luckor.com>. Artículo: Cerca de la mitad de los españoles está insatisfecho con sus condiciones laborales, según un estudio. Europa Press. Ismael Sánchez.

¹⁸⁴ De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 112.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

todos sus subordinados como si fuera en todos aspectos superior y no es accesible para darles ese tiempo a sus trabajadoras para que puedan obtener su título profesional, situación que es grave pero real.



edificios de trabajo, con el objetivo de dar confort a los trabajadores y así mejorar su desempeño laboral.”¹⁸⁵

Para contrariar todos los efectos anteriores en Uruguay realizaron un proyecto en donde entre otras cosas en la Universidad Católica de Uruguay instalaron:

“... gimnasios, guarderías para niños, salas de descanso y otras comodidades más dentro de los

El resultado obtenido fue que los empleados de la Universidad Católica al contar con un tipo así de lugares dentro de su centro de trabajo, a la hora de su descanso, correspondiente por Ley, se vieron descansados y al reincorporarse a sus labores su desempeño era mejor y mas rápido, provocando que sus actividades fueran de mayor calidad; al ver el resultado, los expertos se dieron a la tarea de implementar el proyecto en más empresas e **incluso en oficinas de gobierno**, para ver si se obtenían los mismos resultados y los obtuvieron, proyectos que deberían de instalarse aquí en México con el objeto de mejorar la calidad de los servicios del gobierno y la vida laboral de los trabajadores que desempeñan un trabajo dentro de las organizaciones del gobierno.

Desgraciadamente una de las razones por las cuales no todos los países han implementado el sistema anterior es porque muchos de los trabajadores abusan del confort en el empleo y no realizan sus labores debidamente, resultando pérdidas para la empresa que haya implementado el sistema de confort.

4.5 PAGO DE LAS HORAS EXTRAS QUE DEBEN RECIBIR LOS TRABAJADORES DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS Y QUE POR LO REGULAR NO SE CUBREN.

La jornada extraordinaria se puede definir como aquella que:

“Es la que se prolonga mas allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.”¹⁸⁶

¹⁸⁵ <http://www.universia.com>. Ídem.

¹⁸⁶ Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. Pág. 184.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

Al respecto, puedo establecer que de acuerdo con lo que se determinó en la presente definición que es retomada del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, estoy a favor de que se establezca que solo deben ser tres horas extras las que se pueden cumplir por día y no más de tres veces por semana, es algo que está a favor del descanso y la capacidad de los trabajadores y que se debe tomar muy en cuenta; sin embargo, existen varios recintos burocráticos que tienden mucho a laborar después de la jornada ordinaria y el problema viene cuando no se cumple con las normas estipuladas respecto de la jornada extraordinaria, al obligar a sus trabajadores a que cumplan con seis o siete horas extras, siendo dos o tres horas más que las establecidas en el máximo legal y también se viola el precepto que ordena que no deben exceder de tres veces por semana, caso en el que opino que cómo es posible que si se trata de dependencias del gobierno y sabiendo a fondo, éstos no cumplen con la Ley.

Respecto del pago que se debe recibir al laborar tiempo extra la Ley Federal del Trabajo establece que las horas extras:

“...se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.”¹⁸⁷

Lo antes mencionado se aplica de la misma manera para todos los trabajadores que se encuentren al servicio del Estado y encontramos que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado México y Municipios establece otro supuesto, que a continuación se transcribe a la letra:

“...Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido...”

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”¹⁸⁸

Lo único con lo que no estoy de acuerdo es que, primero se establece que no podrá exceder el tiempo extraordinario de tres horas diarias, tres veces por semana y después se indica que en caso de que exceda de nueve horas a la semana se pagará el excedente con un 200%, lo que implica que el patrón podrá hacer uso del artículo 68 como aquel que le permite que el tiempo extra exceda de nueve horas semanales siempre que las paguen como se indica, es decir se contradicen y con éste último artículo se le permite incumplir al patrón con el límite que establece la propia Ley, por lo que es preocupante que existan situaciones en donde hay contrariedad en el texto legal y que sucedan porque se contraponen el contenido de un segundo artículo al primero que protege al trabajador en donde dicha protección es violable (en el segundo artículo) ya para que sean más de nueve horas, se tienen que trabajar más horas extras por día

¹⁸⁷ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Op. cit. Artículo 67. Segundo párrafo.

¹⁸⁸ *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios*. Op. cit. Artículo 68. Así mismo se encuentra en la segunda parte del segundo párrafo del artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

o más días con tiempos extras, entonces ¿cómo defender nuestros derechos si la propia Ley no lo hace debidamente?.

Otra lamentable realidad es la que se ve cada periodo de pago cuando los trabajadores que laboraron horas extras no perciben el pago de las mismas en sus respectivos comprobantes de pago, porque muchos órganos desconcentrados hacen trabajar a sus colaboradores horas extras y no se las pagan, sin importarles todas las disposiciones en ese sentido y aún peor es el hecho de que los trabajadores no requieren, mucho menos exigen dicho pago, ni se rehúsan a cumplir otros periodos extras después de ver que no se les remunera y si llegan a preguntar por dicho dinero que deben percibir, se les dan evasivas al respecto o simplemente se les dice que no se les van a pagar, porque como no terminaron con su trabajo y es su obligación hacerlo; no se contabilizan como horas extras las que laboran después de su jornada de trabajo ordinaria y por tanto no se les va a pagar dicho tiempo, al respecto estoy muy en desacuerdo pero cuando se les comenta a los trabajadores que tienen el derecho a exigir o bien que demanden el pago, responden que no lo van a hacer porque serían fácilmente despedidos por problemáticos y como necesitan el trabajo no harán nada, hecho que les permite a varias instituciones continuar explotando a sus trabajadores.

Un supuesto más es el referente a las horas extras de día domingo por lo que la Ley Federal de los Trabajadores el Servicio del Estado indica:

“Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo.”¹⁸⁹

De la misma manera vemos en las dependencias del Gobierno que muchos de los trabajadores deben laborar los días domingo siendo día de descanso y lo peor que no se les pagan las horas extras pero si se llegan a negar se les amenaza con ser despedidos o bien removidos a un puesto inferior que implique menos salario para que aprendan a trabajar y no oponerse a nada.

4.6 DESCANSO SEMANAL QUE POR OBLIGACIÓN DEBEN OTORGAR LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A SUS TRABAJADORES.

Los días de descanso como ya se vio en puntos anteriores, es un derecho del cual los trabajadores deben gozar para tener una mejor vida laboral, médica y física, los trabajadores burocráticos lo harán como a continuación se indica en la Ley Federal de los Trabajadores el Servicio del Estado:

¹⁸⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 40. Segundo párrafo.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

“...Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.”¹⁹⁰

Lo que nos indica que se debe por lo menos tener un día de descanso por cada seis de trabajo, pero no siempre se aplica de esta manera ya que existen instituciones en donde se laboran cinco días y se descansan dos por semana favoreciendo así a los trabajadores, casos en los que no hay problema, al contrario el beneficio es mejor porque el descanso es prolongado, el problema resulta cuando no se les da ni un solo día de descanso por semana, independientemente de los días que se laboran.

Respecto del mismo caso, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios dispone:

“...Cuando proceda, se podrán distribuir las horas de trabajo, a fin de permitir a los servidores públicos el descanso del sábado o cualquier modalidad equivalente.”¹⁹¹

La precedente disposición me parece acertada al permitir a los trabajadores tomar la decisión de trabajar más horas por día con el objeto de tener dos días de descanso a la semana, y con ello se pueden obtener más beneficios tanto para las dependencias como para los trabajadores, ya que con más días de descanso el trabajador podrá relajarse, descansar y ser más productivo los días laborables.

Lo anterior se refiere a los días de descanso que de manera ordinaria se deben gozar, pero existen días de descanso obligatorios los cuales son especificados de manera clara por la Ley Federal del Trabajo, en donde se enumeran de la siguiente manera:

“Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

¹⁹⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 27.

¹⁹¹ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios. Op. cit. Artículo 62. Segundo párrafo.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

VII. *El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;*

VIII. *El 25 de diciembre, y*

IX. *El que determinen las Leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.*¹⁹²

Es decir, que los días indicados deben, por disposición de Ley ser de descanso, sin embargo algunos órganos desconcentrados como el Servicio de Administración Tributaria, no respetan en ningún momento dichos días porque laboran normalmente, contrariamente a lo que se está indicando por la Ley correspondiente e incluso las horas que se laboran en los días mencionados son más que las que se laboran normalmente.

4.7 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

El salario es definido por la Ley Federal del Trabajo como:

*“La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”*¹⁹³

Es el pago que buscan todos los trabajadores al ingresar a cualquier lugar a laborar, ya que un ingreso es lo que nos permite vivir de manera decorosa más o menos y el cual debe ser pagado sin excepción alguna; desgraciadamente alrededor de este concepto surgen anomalías que no le permiten al trabajador contar con la retribución correspondiente en su totalidad o bien no contar con ella fácilmente (en el caso de las tarjetas y los cheques), de ahí que mencionaremos aquellas normas más adelante que son dirigidas a la protección del mismo.

Otra concepción que se tiene sobre el salario es la que nos proporciona la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios al decir:

*“...El sueldo es la retribución que la institución pública debe pagar al servidor público por los servicios prestados.”*¹⁹⁴

En este caso la diferencia consiste en que ya se especifica que es la institución pública la que debe otorgar dicha retribución a los servidores públicos que se encuentren laborando dentro de la misma por las actividades que desarrolla para ésta.

Ahora bien, para los servidores públicos según lo establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el salario se determinará de otra manera atendiendo a:

¹⁹² Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Op. cit. Artículo 74.

¹⁹³ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Op. cit. Artículo 82.

¹⁹⁴ *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios*. Op. cit. Artículo 71.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

“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.

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

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos.”¹⁹⁵

Al respecto puedo decir que cada servidor público dependiendo del puesto que desempeñe se encontrará en el tabulador, el cual designa un nivel y por tanto el sueldo a pagar, así los altos funcionarios se colocan en niveles altos por las actividades que desarrollan y la responsabilidad de las mismas y su salario es de la misma magnitud (altos).

Algunos estudiosos de la materia nos indican que existen **atributos** que debe tener el salario dentro de los cuales encontramos que debe ser **remunerador**, es decir que debe ser:

“...proporcional a la calidad y cantidad del trabajo.”¹⁹⁶

Es decir, en el atributo de remuneración se atiende al principio de igualdad el cual señala que a trabajo igual corresponde salario igual, pero no solo se puede referir a un solo aspecto; yo opino que dicho atributo debiera ser considerado también como que debe corresponder a un monto que le permita al trabajador obtener lo suficiente para realizar todos aquellos gastos que le requiere su vida diaria y la de su familia y que sea superior o al nivel del mínimo establecido por la Ley.

El otro atributo que se señala es el referente a que debe ser **suficiente**, es decir que el salario le permita al trabajador llevar una vida decorosa y brindársela a sus familiares; desgraciadamente en la actualidad, con la economía que nuestro país nos da, la mayoría de los salarios no cuentan con esta característica porque solo le permite

¹⁹⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 32.

¹⁹⁶ Dávalos, José. Op. cit. Pág. 20.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

al trabajador apenas cubrir sus necesidades básicas, sin tener acceso a aquello que pueda proporcionar la comodidad que se pretende tenga con dicho salario (garantía constitucional prevista en el artículo 123).

4.7.1 PAGO PERIÓDICO.

El salario tiene una norma protectora que se refiere a la fecha en la que debe ser pagado a los trabajadores, las fechas de pago pueden ser variadas y dependiendo de cada institución, pero invariablemente la forma más común de pago es de manera quincenal, lo importante es que si se pacta así debe ser de manera periódica el pago, es decir cada quince días se debe percibir el salario o unos días antes cuando los días quince sean inhábiles, desgraciadamente existen órganos desconcentrados que no cumplen con la periodicidad de pago ya que pagan a algunos trabajadores de manera bimestral o hasta trimestral, objetando problemas con el sistema de pago (tarjeta de nómina), afectando la economía de los trabajadores.

La razón de dicha norma es precisamente evitar que el trabajador se vea limitado o excluido de un ingreso el cual tiene como objeto primordial facilitarle al trabajador el pago de todo aquello que necesita para sobrevivir y llevar una vida decorosa; en mi opinión debe existir una figura en todas las Leyes de la materia que hagan que las dependencias queden debidamente obligadas a pagar los salarios en los periodos que se especifican en el contrato, para evitar problemas a los trabajadores, que van desde el simple hecho de fomentarse al no tener como continuar su vida sin el dinero de su salario, hasta el hecho de que se vean afectados en los servicios públicos como agua, luz, gas entre otros que son necesarios para continuar el día a día; que el Estado esté atento a lo anterior porque si exige el pago de todos los servicios debe exigirse así mismo el pago de los salarios para que los servidores públicos cumplan con cubrir los adeudos como corresponde y así evitaríamos lamentables problemas de recargos y demás sanciones que se imponen a la falta o mora en el pago. La ley existe. Se debe exigir su cumplimiento. Tan es así que el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores públicos nos indica:

“Artículo 25. Los sueldos de los Servidores Públicos se pagarán los días 15 y últimos de cada mes, mediante cheque nominativo o depósitos bancarios que podrán ser retirados mediante el uso de tarjeta magnética, disponiendo así el Servidor Público de su salario en moneda nacional toda vez que Institución Bancaria provea cajero automático o local bancario en las aéreas o regiones donde habitan los Servidores Públicos.”¹⁹⁷

¹⁹⁷ Reglamento de las condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos. Editorial ISEF. México, 2009. Artículo 25.

4.7.2 DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.

El derecho a disponer es una norma que va de la mano con la anterior porque al verse la falta de pago o al hacerlo de una manera extemporánea se ve afectado directamente el trabajador como ya se indicó, ya que se está perturbando uno de los más preciados derechos que a la letra dice:

“Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios...”¹⁹⁸

Lo que encierra lo relativo a que los trabajadores tienen el derecho de disfrutar del su salario en el tiempo que les corresponde, y en lo que ellos deseen, ya que no tiene impedimento alguno para comprar lo que requiera o destinarlo a la diversión, comodidad o lujo que le permitan sus posibilidades, siempre que se encuentre dentro de lo lícito, pero por lo general los trabajadores lo usan para brindar a sus familias lo más relevante y básico para su desarrollo, pero a qué lo destine no es asunto de las instituciones del gobierno que están obligadas a proporcionarlo, ellos deben cumplir conforme a lo que están obligados y en los momentos en los que lo estén, desgraciadamente es algo que tampoco les interesa, lo que les importa es que sus empleados trabajen y en ello ponen mucha atención y lo demás que se cumpla como se pueda cumplir.

4.7.3 EL COBRO DEL SALARIO.

El salario debe ser cobrado por los trabajadores de una manera especificada por la Ley, así podemos observar que la Ley Federal de los Trabajadores el Servicio del Estado dice:

“...Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheques.”¹⁹⁹

Disposición que protege a los trabajadores en varios aspectos, primero: será en el lugar en donde presten sus servicios, es decir no se encontrarán en peligro al salir a otros sitios a efectuar su cobro y tampoco se verán afectados económicamente al trasladarse a las instituciones bancarias correspondientes; segundo: lo podrán cobrar en moneda de curso legal, la cual es una de las mejores formas porque cuentan con dinero en efectivo usado en nuestro país (moneda nacional) para realizar todo aquello que requieran sin importar la hora o día y con la moneda que en todo el país circula y se acepta.

Ahora, el problema surge cuando se habla de cheques ya que todo lo que se vio protegido en la primera parte se ve afectado con la segunda, ya que en el caso de los

¹⁹⁸ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Op. cit. Artículo 98.

¹⁹⁹ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional*. Op. cit. Artículo 71.

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

cheques aunque el mismo se perciba en el lugar donde se labora, el trabajador tiene, forzosamente, que transportarse a otro lugar donde se encuentre el respectivo banco para que le den dinero en efectivo por el mismo y con ello poder disponer libremente de su salario por lo que se ve afectado en el tiempo, en su economía y en su seguridad, ya que es una acción que implica dedicarle cierto tiempo y el transporte es un gasto extra, en cuanto a la seguridad como es bien sabido la delincuencia tiene conocimiento de los días de pago y se dedica a delinquir en esos días porque saben que los trabajadores van a cambiar sus cheques, esto es algo a lo que todos se exponen y que desgraciadamente la Ley no previó, al menos no cuando se narró el contenido de este numeral.

En cuanto a dicho tema la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios apunta:

“Artículo 73. El pago del sueldo se efectuará preferentemente en el lugar donde los servidores públicos presten sus servicios dentro del horario normal de labores; su monto se podrá cubrir en moneda de curso legal, en cheques nominativos de fácil cobro o utilizando el sistema que brinde mayor oportunidad y seguridad en el pago a los servidores públicos de acuerdo a lo establecido en las condiciones generales de trabajo o de conformidad con el sindicato respectivo.”²⁰⁰

Es más específico el contenido del artículo ya que anexa que debe ser dentro de las horas de labores, protegiendo al trabajador para que el cobro no lo realice en días u horas de descanso, o bien a horas muy altas de la noche, en caso de que se quiera efectuar el pago después de que se hayan terminado todas las labores de la institución sin importar a que hora se termine.

Ahora, también especifica que se podrá hacer “utilizando el sistema que brinde mayor oportunidad y seguridad en el pago...”, desgraciadamente le da la oportunidad a los órganos desconcentrados de realizarlo de manera que mejor les convenga a ellos y eso nos lleva al problema de que los sistemas que adoptan es el pago con nóminas bancarias, provocando nuevamente la problemática que se da con los cheques, así mismo les da la oportunidad de no cumplir con los pagos o hacerlos de manera parcial, escudándose en que es el banco el que causa la falta de pago del salario total o parcial.

Cuestiones que deben ser previstas por los legisladores antes de tomar la decisión de aprobar un precepto legal, yo sé que a veces no se puede, pero son constantes las noticias sobre los peligros de esta índole, por ello deben reformar sin lugar a dudas respecto de los sistemas de pago en la actualidad.

²⁰⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Op. cit. Artículo 73.

4.8 TRATO DIGNO Y LA APLICACIÓN DE ESTE DERECHO DENTRO DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.

El presente tema lo voy a tratar en mi investigación al ver que es uno de los derechos que menos valor le dan en los órganos desconcentrados, incluso hacen creer que ni siquiera saben que es un derecho que posee el trabajador, ya que es uno de los más pisoteados en la mayor parte de las dependencias.

Lo que se traduce como que a todo trabajador sin importar sus funciones ni puesto desempeñado se le debe tratar con respeto y de forma amable, pero no siempre es así, ya que en muchas ocasiones al menos en el Servicio de Administración Tributaria, el trato a los trabajadores deja mucho que desear, ya que los trabajadores no son tratados con amabilidad y respeto cuando los jefes se dirigen hacia ellos, se les habla a gritos y todo lo anterior ocasiona diversos trastornos en el trabajador como lo indiqué cuando hablé sobre el estrés laboral; cuando el respeto falta, la relación de trabajo y la capacidad del empleado se ven perturbadas, por lo tanto el trabajador busca tener menos contacto con los jefes para evitar ser humillados.

Voy a narrar algo que me sucedió cuando estaba realizando mi servicio social en el Servicio de Administración Tributaria, ahí me trataban ya como una trabajadora con las mismas obligaciones de quienes lo eran, la siguiente situación me indignó y aún más cuando quien lo realizó fue una persona totalmente inferior a mí, y este ejemplo no solo lo padecí yo, sino la mayoría de mis compañeras; todo empezó cuando la Jefa de Departamento, me indicó que necesitaba un trabajo para el primer momento regresando de la comida, el Jefe de Área y yo, nos pusimos a realizar dicha tarea, sin derecho a poder ir a comer; regresando de la hora de alimentos procedí a entregar el trabajo, pero fue muy grande mi sorpresa al ver que la Jefa de Departamento se molestó intensamente y me habló con voz alta y de manera desagradable, me indicó que el trabajo no coincidía para nada con uno de los resultados que se le habían dado y el cual tenía que ser el mismo que el mío, y que si yo no podía con el trabajo le pidiera al Jefe de Área que me indicara como se hacían las cosas de manera correcta y que me auxiliara con el objeto de que la tarea cumpliera con lo establecido por ella; lo realicé todo nuevamente y el resultado fue el mismo, al indicárselo a la Jefa de Departamento se encolerizó una vez más y me gritó que entonces tendría que ir ella a indicarme como se realizaba correctamente lo que me solicitó ya que por lo visto tampoco el Jefe de Área sabía hacer bien el trabajo, salió de su oficina y me empezó a regañar indicándome que entonces me faltaba mucha información y que esa era mi responsabilidad, que buscara en los lugares donde había abandonado la información a su suerte y que después de ello, comenzara desde el principio lo que me había requerido, todo ello con gritos; en ese momento le indiqué que yo jamás había dejado un documento fuera de su respectivo lugar y que la información que poseía era la única que se me había dado, ella nuevamente me gritó que entonces estaba fallando al no recibir toda la documentación, que yo no servía para eso, etc., hasta que llamó a una de mis compañeras para preguntarle si la había visto o tenía la documentación faltante; mi compañera señaló que no, pero que otra de mis compañeras tal vez si sabía algo de

CONDICIONES EXCESIVAS DE TRABAJO EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS.

ello, al llamar a mi segunda compañera la Jefa de Departamento descubrió que los documentos faltantes los tenía una tercera persona y que no me habían sido entregados, al ver que se había equivocado respecto de quién tenía la documentación lo único que hizo fue arremeter contra las dos últimas trabajadoras, y decir que pusieran más atención ya que por ellas me había regañado a mí sin tener la culpa, ¿Qué disculpa no?, pero bueno, en ese momento la forma en como se dirigió a mí me molestó demasiado, ya que yo nunca le había faltado al respeto, la necesidad de soportar esto en mi caso fue la liberación de mi Servicio Social y en el caso de mis compañeras soportan dicho comportamiento de la Jefa por la necesidad del trabajo.

El resultado del trato que me dieron fue que cuando me quisieron contratar yo acepté el trabajo y después lo rechacé (por otras razones) pero con ganas de rechazarlo por completo por los acontecimientos previamente relatados; algo que deben entender en todos los centros de trabajo es que se debe respetar a todas las personas y no gritarles ni humillarlas por que eso crea conflictos mayores, el tipo de trato tan malo va en aumento y siendo personas dignas de todo respeto no tenemos por qué soportarlo, sí, la necesidad es mucha pero no dejemos que nos pisoteen de esa forma, exijamos nuestros derechos y el respeto que merecemos, y los jefes deberían aprender a ser personas más amables y hagan de su nombramiento algo valioso por que para ser jefe se deben tener aptitudes para ello y la educación en cuanto al buen trato y buenas costumbres es algo que se debe poseer, de lo contrario el puesto les quedará muy grande dejarán mucho que decir de las jefaturas de los centros de trabajo en general y que recuerden que es una de sus obligaciones:

“Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.”²⁰¹

Por ello deben evitar en los trabajos que los jefes hagan bromas de mal gusto sobre el desempeño de sus trabajadores ya que aunque cuenten con un tono de broma son dañinos para sus trabajadores.

²⁰¹ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Op. cit. Artículo 132, fracción VI.

PROPUESTAS.

PRIMERA. Que los funcionarios de base respeten la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios y que desaparezcan los trabajadores por honorarios ya que la Ley no los reconoce.

SEGUNDA. Para que se respete la normatividad en cuanto a las jornadas de trabajo se haga un sistema donde hayan tres turnos de trabajo para abarcar todas las horas que en realidad se laboran y con ello se extingan las jornadas laborales excesivas.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. En muchas ocasiones la jornada de trabajo no es suficiente para desarrollar la carga de trabajo.

SEGUNDA. La anterior situación origina que los superiores del trabajo, violando la Ley Laboral obliguen al trabajador a trabajar por más tiempo del establecido en la Constitución y en las Leyes Laborales.

TERCERA. Se puede obtener un rendimiento eficaz, realizando las cargas de trabajo existentes en el Servicio de Administración Tributaria, respetando la jornada laboral y demás derechos de los trabajadores, distribuyendo dicha carga en tres jornadas laborales con un determinado número de trabajadores por cada turno.

CUARTA. En el supuesto de que la carga de trabajo aun con los tres turnos siga siendo excesiva, se estará a las disposiciones legales contenidas en el artículo 123 Constitucional apartado B, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios y el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de la respectiva Dependencia.

QUINTA. En el Servicio de Administración Tributaria las autoridades superiores discriminan a los trabajadores respecto de su sexo prefiriendo a los hombres por encima de las mujeres y a éstas últimas por sobre aquéllas que no tienen buena figura siendo esto una violación latente a las leyes de nuestro país.

SEXTA. La supuesta contratación de trabajadores mediante contrato de servicios profesionales por honorarios es ilegal, ya que existe una relación de trabajo entre el Servicio de Administración Tributaria y el trabajador, por lo que se debe exigir el debido cumplimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

SEPTIMA. Para terminar todas las autoridades que se encuentran laborando en estas oficinas del Gobierno deben cumplir con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus propios Reglamentos de Condiciones Generales de Trabajo y muy a su pesar porque están con esto violando (sus acciones) todas estas legislaciones sobre el tema.

OCTAVA. Se violan sistemáticamente por completo las leyes aunque se deben exigir mas aún por los trabajadores de base que cuentan con un sindicato.

BIBLIOGRAFÍA.

1. **Nueva Enciclopedia Temática Planeta.**
Tomo: Historia.
Editorial Planeta.
México, 1998.
2. **Arteaga Tiscareño, Antonio.**
Historia II.
Editorial Santillana.
México, 2006.
3. **Musacchio, Humberto.**
Gran Diccionario Enciclopédico de México Visual.
Programa Educativo Visual.
Tomo A-D.
México, 1998.
4. **Franco Zapata, Ramón.**
Derecho del Trabajo.
Marga Editores.
Caracas, 1992.
5. **Dávalos, José.**
Derecho Individual del Trabajo.
Editorial Porrúa.
México, 2003.
6. **De Humboldt, Alejandro.**
Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios.
Editorial Porrúa.
México, 1986.
7. **Kenneth Turner, John.**
Nueva Historia Temática de México.
Revolución, Presidencialismo y Nuestros Días.
Editorial Planeta.
México, 2000.
8. **Lara Tostado, Adolfo.**
“Antecedentes Históricos y Reformas del Artículo 123 Constitucional.”
Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT).
México, 2007.

9. **De la Cueva, Mario.**
El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.
Tomo I.
Editorial Porrúa.
México, 2007.
10. **Romero Flores, Jesús.**
Nueva Historia Temática de México.
Revolución, Presidencialismo y Nuestros Días.
Editorial Planeta.
México, 2000.
11. **Anda Gutiérrez, Cuauhtémoc.**
Introducción a las Ciencias Sociales.
Editorial Limusa Noriega Editores.
México, 2002.
12. **Trueba Urbina, Alberto.**
Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa.
México, 1981.
13. **Hueck, Alfred y H. C., Niperdey.**
Compendio de Derecho del Trabajo.
Revista de Derecho Privado.
Madrid, 1985.
14. **Kasel, Walter y Dersch, Herman.**
Derecho del Trabajo.
Ediciones Desalma.
Buenos Aires, 1989.
15. **Caldera, Rafael.**
Derecho Español del Trabajo.
Editorial El Ateneo.
Buenos Aires, 1979.
16. **Galli Pujato, Juan M.**
Revista del Trabajo.
Sobre el Concepto del Derecho del Trabajo.
Tomo VI.
Buenos Aires, 1982.
17. **Pérez Botija, Eugenio.**
Curso de Derecho del Trabajo.
Editorial Madrid.
Madrid, 1980.

18. **Antokoletz, Daniel.**
Derecho del Trabajo y Previsión Social.
Editorial Kraft.
Buenos Aires, 1986.
19. **Catorena, J. Jesús.**
Manual de Derecho Obrero.
Fuentes Impresores.
Buenos Aires, 1973.
20. **Cabanellas, Guillermo.**
Introducción al Derecho Laboral.
Editorial Omeba.
Buenos Aires, 1984.
21. **Sánchez Alvarado, Alfredo.**
Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I, Volumen I.
Editorial Porrúa.
México, 1967.
22. **Muñoz Ramón, Roberto.**
Derecho del Trabajo.
Tomo I.
Editorial Porrúa.
México, 1970.
24. **De Buen, Néstor.**
Derecho del Trabajo.
Tomo II.
Editorial Porrúa.
México, 2007.
25. **Serra Rojas, Andrés.**
Derecho Administrativo.
Tomo I.
Editorial Porrúa.
México, 2007.
26. **Martínez Morales, Rafael I.**
Derecho Administrativo, 3er y 4º Cursos.
Editorial Oxford.
México, 2002.
27. **De Pina Vara, Rafael.**
Diccionario Jurídico.
Editorial Porrúa.
México, 2005.

LEGISLACIÓN.

1. **Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.**
Tres Leyes Federales que debe conocer el ciudadano.
Editorial SISTA.
México, 2010.
2. **Trueba Urbina, Alberto.**
Trueba Barrera, Jorge.
Ley Federal del Trabajo.
Editorial Porrúa.
México, 2010.
3. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.**
Editorial ISEF.
México, 2010.
4. **Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.**
Editorial ISEF.
México, 2010.
5. **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**
Editorial ISEF.
México, 2010.
6. **Reglamento de las condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos.**
Editorial ISEF.
México, 2009.

OTRAS FUENTES.

1. **Entrevista Estrés Laboral.**
Doctor Alejandro Moreno Pérez.
2. **<http://www.edomex.gob.mx>.**
Artículo Día del Trabajo.
Trabajadores del Estado de México.
3. **<http://www.universia.com>.**
Artículo Cambio de Aire.
Rafael Saavedra Robles.

4. **<http://www.estrucplan.com>.**
Artículo Ergonomía, Cansancio y Descanso.
Licenciado José Luis Melo.
5. **<http://www.prensa.com/mensual>.**
Salud Ocupacional. Ambientes de Trabajo. Bienestar Laboral.
Karla Jiménez Comrie.
6. **<http://www.enigmasymisterios.net>.**
Bienestar Laboral.
Rubén Zaragoza.
7. **<http://www.luckor.com>.**
Artículo: Cerca de la mitad de los españoles están insatisfechos con sus condiciones laborales, según un estudio. Europa Press.
Ismael Sánchez.