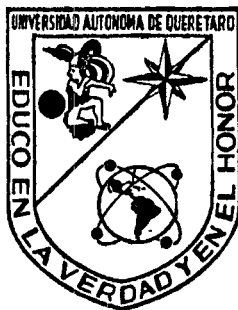


UNIVERSIDAD AUTONOMA  
DE QUERETARO  
ESCUELA DE DERECHO



*Biblioteca Central*  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

LAS RELACIONES LABORALES ENTRE  
LOS ESTADOS, MUNICIPIOS Y  
SUS TRABAJADORES

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

*Ma. Guadalupe Regina Olvera  
y Rodríguez*

OTOÑO 1980

No Adq. H 63591

No. Título \_\_\_\_\_

Clas. D348.6

052.5

A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

¡ GRACIAS !

A MIS MAESTROS

CON MI GRATITUD Y RESPETO

A MI H. JURADO

LIC. JORGE GARCIA RAMIREZ

LIC. MARIANO PALACIOS ALCOCER

LIC. JOSE VILLALON GARCIA.

A MIS QUERIDOS PADRES:

Doy gracias al Señor por habérmelos elegido como padres, por todo cuanto han hecho por mi, al haberme dado una educación intelectual y moral, por sus cuidados y su amor para ésta su hija.

A MIS HERMANOS:

ESTEBAN DE JESUS OLVERA RODRIGUEZ

MARIO JORGE OLVERA RODRIGUEZ

DELIA EDWIGES OLVERA RODRIGUEZ

Por su cariño.

A MI ABUELITA:

Por sus cuidados y cariño.

A FABIAN:

Gran amigo, con todo mi cariño para tí,  
mi admiración y agradecimiento por todos  
los momentos felices que proporcionas a -  
mi vida y por todo cuanto has hecho por tu  
Pequeña Alpinista. ¡ GRACIAS !

A MIS QUERIDOS AMIGOS:

ROSA TORRES CORREA.

ISABEL MARTINEZ ROCHA

JOSEFINA GARCIA CAMACHO

JORGE GONZALEZ MENDEZ A.

HUMBERTO GONZALEZ MORALES.

Por su amistad y cariño hacia mí.

A MIS COMPAÑEROS:

Por cinco años de hermosa convivencia  
y amistad. ¡ GRACIAS !

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

Este trabajo lo realicé con la plena conciencia de - que los trabajadores al Servicio del Estado de Querétaro, de sus Mu nicipios y Organismos Descentralizados, carecen de algunas presta-- ciones que contienen dentro de sus reglamentos internos otros Esta-- dos, así como viendo la necesidad de legislar más ampliamente sobre los trabajadores de confianza, a los cuales se les debe dar también importancia, en virtud de que no se encuentran contemplados dentro del Estatuto que norma las relaciones entre los trabajadores al - Servicio del Estado con éste.

Así mismo, con la intención de motivar a la activi-- dad Gubernamental para que proporcione a sus trabajadores prestacio nes sociales, y sobre todo, que sean protegidos todos y cada uno de los derechos que se conceden a los trabajadores al Servicio del Es-- tado no considerados de "confianza" y sean favorecidos con nuevas - prestaciones, no solo del tipo social, sino de carácter médico asis\_ tencial, así como que cuenten con un adecuado ordenamiento jurídico que los ampare, pues si bien es cierto que existen ordenamientos ju\_ rídicos que protegen los derechos de los trabajadores, también lo - es que debe existir una Ley que contemple todas y cada una de las - prestaciones, derechos y obligaciones, y sobre todo, que satisfaga sus necesidades más apremiantes como trabajadores y que éstas con\_ lleven un beneficio extensible hacia los miembros de su familia, co\_ mo ocurre con otros Estados, que protegen tanto al trabajador (ser\_ vidor público), como a sus familiares.

C A P I T U L O    I

" LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LAS RELACIONES  
LABORALES CON SUS TRABAJADORES "

empleado, y por lo mismo, el Poder Público puede cambiar dicho estatuto para hacer más eficaz el servicio.

Hay que examinar si el funcionario y el empleado tienen derecho al cargo o empleo para el que son designados, fuera de que el cargo o empleo no puede ser considerado jurídicamente como un bien, pues no es, según hemos visto, sino una esfera de competencia que no está en el comercio, nadie discute que el Estado tiene la facultad inalienable de arreglar su organización en la forma que mejor se adapte a la realización de sus atribuciones.

Pero si puede discutirse si mientras rija la Ley que establece el empleo, su titular tiene garantías en contra del Poder Público que pretendiera dar fin a la relación del servicio removiendo discrecionalmente al empleado. Es decir, el problema puede consistir en si el funcionario o empleado tienen derecho a la inamovilidad o sea, el respeto de su calidad, mientras no ocurra circunstancia especial prevista en la Ley.

En el sistema legal mexicano, pueden distinguirse al respecto, tres categorías de disposiciones, conforme a la situación jurídica de los trabajadores siendo las siguientes:

- A). Unos conforme a las cuales el poder público puede hacer libremente remociones;
- B). Otros en los que se fija un término a la duración del cargo, y
- C). Las que establecen la facultad de remoción solo por causas especiales y de acuerdo con un procedimiento también especial.



## C A P I T U L O I

La Administración Pública es considerada como uno de los que forman y exteriorizan su voluntad, y por lo tanto es necesario distinguir entre el Órgano y su Titular, pues mientras que el primero representa una unidad abstracta (una esfera de competencia) el Titular representa una persona concreta que puede ir variando, sin que afecte la continuidad del Órgano y que tiene además de la voluntad que dentro de la esfera de competencia del Órgano representa la del Estado, la cual es una voluntad dirigida a la satisfacción de sus intereses personales.

Respecto de los funcionarios o empleados es una cuestión muy debatida en la Doctrina señalar cuales son los caracteres que los separan.. Entre tales opiniones podemos señalar las siguientes:

I. Se ha considerado que el criterio que distingue a los funcionarios de los empleados es el relativo a la duración del empleo, esto en razón a que los funcionarios son designados por un tiempo determinado y los empleados tienen el carácter de permanentes, por lo que ve a este criterio, no da ninguna base segura, pues existen funcionarios que tienen la misma permanencia que los empleados.

II. Se recurre también a que los funcionarios son honoríficos y los empleados son remunerados, este razonamiento tampoco impera en virtud de que todos los servidores públicos son remunerados.

III. Se ha recurrido al criterio al considerar como funcionario aquél que tiene señaladas sus facultades en la Constitución, o en la Ley, y el empleado las tiene en los Reglamentos, y como dijimos anteriormente,

al hablar del origen de la competencia, todos los órganos de la administración pública deben tener señaladas sus atribuciones en la Ley de carácter material, sin que la distinción desde el punto de vista formal, - signifique facultades diversas que sean motivo bastante para una distinción.

Mucho se ha discutido en la doctrina acerca de la naturaleza jurídica de la relación que se establece entre los funcionarios y empleados por una parte y el Estado, por la otra, la naturaleza jurídica de la función pública.

Dentro de las teorías del Derecho Privado encontramos - que de ambas partes se exige capacidad y consentimiento y que además, - existen prestaciones recíprocas al proporcionar el empleado sus servicios a cambio de la compensación pecuniaria que recibe del Estado.

Con la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Públicos de fecha 5 de diciembre de 1938, el régimen de la relación entre Estado y sus servidores, no llegó a definirse legalmente, salvo algunos casos especialmente reglamentados.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo excluyó de sus disposiciones a los empleados y funcionarios públicos al declarar - que "Las Relaciones entre Estado y sus servidores se seguirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan" (Art. 2º. de la Ley de 1931).

Finalmente, la Suprema Corte declaró en varias ocasiones que los empleados públicos no están ligados con el Estado por un Contrato de Trabajo, y que por lo tanto, no gozaban de las prerrogativas -

que para los trabajadores consignó el artículo 123 de la Constitución - ya que ésta "tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción", circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen (S.J. de la F. Tomo XXVI, Pág. 918).

Con esta etapa de imprecisión, se concluyó al ser expedido en 5 de noviembre de 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el cual se define en forma detallada el régimen al que se sujetan los empleados públicos. Siendo sustituidos por el de 4 de abril de 1941 y como las exigencias de los burócratas - fueron en aumento, las garantías que hasta ese entonces habían sido objeto de leyes, como el Estatuto de carácter ordinario, se consagraron - como leyes Constitucionales en la adición que se hizo como apartado "B" al Artículo 123 Constitucional el 21 de octubre de 1960.

En diciembre de 1963 se creó la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. De acuerdo con esta última Ley después de que ella define al trabajador al Servicio del Estado como "toda persona que preste un servicio físico e intelectual o de ambos géneros"

Los elementos de la situación jurídica en la cual se encuentra al servicio público son el conjunto de obligaciones y derechos que tiene en razón de su calidad de funcionario o empleado público.

La Ley Reglamentaria impone a los trabajadores al Servicio del Estado, las siguientes obligaciones:

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

b) Desempeñar buenas costumbres dentro del servicio.

c) Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales del trabajo.

d) Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo.

e) Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

f) Asistir puntualmente a sus labores.

g) No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo.

h) Asistir a los Institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

La falta de cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas produce consecuencias jurídicas, el funcionario o empleado que no las observe incurre en responsabilidad.

Esta responsabilidad puede ser civil, penal o administrativa: Es civil, cuando la falta de cumplimiento de las obligaciones imputadas al Titular del cargo produce un menoscabo en el patrimonio del Estado, esto en razón a las faltas cometidas por empleados con manejo de fondos. Siendo para estos empleados un requisito previo al principio del desempeño de sus funciones el otorgamiento de fianzas que garanticen su manejo, en caso de que surgiere la responsabilidad civil, y —

esta se constituye por resolución administrativa , se procede a hacer efectiva la indemnización correspondiente directamente sobre los bienes del responsable o sobre la fianza que garantiza su manejo; con más frecuencia, se emplea el poder disciplinario para sancionar las faltas de los servidores públicos.

La responsabilidad penal de los funcionarios y empleados tiene lugar por delito que solo con esa calidad se puedan cometer o bien, por actos en los que considera como un agravante la circunstancia a que su autor desempeña una función pública.

Estos tipos de delito son siempre juzgados por un jurado popular en los términos que para los delitos de imprenta establece el Artículo 20 Constitucional.

La responsabilidad Administrativa tiene lugar con motivo de cualquier falta cometida por el empleado en el desempeño de sus funciones, pudiendo ser concomitante con la responsabilidad penal y la civil. Trayendo en algunos casos como consecuencia, la terminación de los efectos del nombramiento, en otros, no trasciende fuera de la administración: la falta que la origina se denomina falta disciplinaria; la sanción que amerita también una pena disciplinaria y la autoridad que la impone es la jerárquica superior al empleado que ha cometido la falta.

Aún considerando a la administración obligada respecto al empleado mientras rige la Ley que impone la obligación y solo mientras rige, no se desvirtúan los principios que inspiran al Estatuto del

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha consagrado la inamovilidad de los trabajadores de base al establecer que estos no pueden ser cesados ni despedidos sin justificación; al enumerar cuales son justas causas para la remoción al establecer que el Tribunal de Arbitraje es competente para conocer los conflictos que surjan con motivo de la separación y el declarar que la separación injustificada obliga al Estado a indemnizar.

Otro de los derechos que integran la situación del empleado público es el ascenso, entendiéndose como tal "la atribución de un empleo superior en la misma función como, la atribución de un sueldo mayor dentro del mismo empleo".

El Derecho Administrativo moderno tiende a reconocer que el nombramiento para un empleado "no es frente al individuo, el final de una situación impersonal, sino el punto inicial de una gradual ascensión hacia una mejor posición, desarrollándose como base, del servicio-civil, la carrera del empleado, creando a su favor, la posibilidad de ir mejorando".

Ruiz y Gómez, establece que es el fin idóneo al obtener el personal adecuado para los cargos públicos, debiéndose para tal caso compaginarse el interés del funcionario o empleado, pues de otro modo, no puede conseguirse la idoneidad buscada, y para obtener servidores capaces y dignos, regulando el ascenso como un derecho del funcionario y dando a los cargos respectivos la remuneración, consideración y dignidad debidos.

Para los efectos del escalafón, se toma como base la an-

tigüedad en el servicio, el que se funda en los méritos adquiridos por el empleado y el que se apoya en las aptitudes del aspirante.

#### SITUACION LEGAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

La Constitución reconoce a los trabajadores del derecho de asociación sindical y el de huelga, y la Ley reglamentaria consigna además el de formar parte en el Tribunal de Arbitraje por medio de un representante de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se ha objetado el derecho de sindicalizarse alegando que el sindicato es una organización con vista a la huelga, la cual es contraria al funcionamiento normal y continuo del servidor público, que el sindicato es una organización hostil a la jerarquía administrativa y a la organización política del país, porque resta facultades a los gobernantes, para organizar los servicios públicos y su personal; que el sindicato amenaza la organización Constitucional del Estado por tender a constituir como forma de representación nacional la de las fuerzas económicas o clasistas en vez de la del ciudadano.

Contra esas objeciones se ha levantado la defensa aduciendo que ninguno de los peligros que se preveen pueden ser justificados, si la ley establece una regulación adecuada que garantice el respeto de la jerarquía administrativa y de la organización política y Constitucional de un Estado.

Pues bien, como antes indicamos la Constitución y la Ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse en sindicatos, por

cada dependencia, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, en el concepto de que todos los trabajadores al Servicio del Estado, tendrán derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que ingresen, no podrán dejarlo salvo que fueran expulsados, caso en el cual pierden todas las garantías sindicales.

Como funciones principales del sindicato, la Ley establece la de hacerse oír en la fijación de las condiciones generales de trabajo, la de intervenir en los ascensos y separaciones de los trabajadores, la de emitir su parecer en los casos de sustitución de mexicanos por extranjeros, la de facilitar las labores del Tribunal de Arbitraje y la de patrocinar y representar a sus miembros ante dicho tribunal y ante las autoridades superiores.

#### LA LUCHA DE LA BUROCRACIA

El originario Artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del Trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares, como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera.

El derecho de los Trabajadores al Servicio del Estado, forma parte del DERECHO DEL TRABAJO, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de Derecho Social.



LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS  
ESTADOS Y MUNICIPIOS

La discusión de la situación de los trabajadores al servicio del Estado y los Municipios tiene dos aspectos muy importantes. - El primero será si deben o no quedar en el apartado "A" o en el "B" del Artículo 123 Constitucional, y el segundo, si los Estados deben o no - legislar en materia laboral para regular la situación de sus trabajadores.

Planteado el problema, empezaremos por analizar la posición de aquellos juslaboralistas que manifiesten que el apartado "A" - del Artículo 123 Constitucional, puede y debe abarcar a los trabajadores al Servicio del Estado y de los Estados y Municipios que para facilitar nuestro trabajo, los denominaremos "burócratas".

Hay algunos tratadistas que aseguran que los trabajado-- res burócratas deben estar en el apartado "A" y entre ellos se destaca el Dr. Alberto Trueba Urbina, quien ha manifestado en varias de sus - obras que el Constituyente de 17 no distinguió en su Artículo 123 al - mencionar que regirán: "entre obreros, jornaleros, empleados domésticos artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo" que el espíritu de la Constitución fué amparar a todos los trabajadores y que no hay referencia en ningún momento en los debates constitucionales que se desprenda la división entre trabajadores en general y los burócratas,- y que, por tal motivo, él ponía en tela de duda la reforma al Artículo 123 Constitucional para introducir al apartado "B" y que sostiene la tesis de que los burócratas deben regirse por el apartado "A", y suprimirse la enmienda constitucional.

Sobre este tema, el Constituyente del 17 no distinguió - o mencionó a los burócratas, y esto se debió a 'que los legisladores de Querétaro no tenían en mente el problema de los trabajadores al servicio del Estado; que ninguno de ellos reparó en la existencia de la burocracia y, por tal motivo, no los mencionaron.

Por tal motivo y como ya lo expresé con antelación, se creó un acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley de Servicio Civil de 12 de abril de 1934 y que posteriormente fué modificado - por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, el 5 de noviembre de 1938, continuando la evolución jurídica de los burócratas insertándose entonces el apartado "B" al artículo 123 Constitucional y se reglamenta con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Recordemos que la Constitución originalmente facultada a los Estados a legislar en materia laboral, por esta razón, las diferentes entidades de la República, reglamentaron el Artículo 123 Constitucional con Leyes de Trabajo; al modificarse la Constitución el 31 de agosto de 1929 e introducirse como facultad exclusiva del Congreso de la Unión legislar en materia laboral como lo establece el Artículo 73, Fracción X, se presenta el problema actual que consiste en que se modifica el Artículo 123 y se introduce el apartado "B" que regula las relaciones "entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores", y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece en su Artículo 1º.: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de-

los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y de las - Instituciones y Organismos descentralizados, similares, que tengan a su cargo, función de servicios públicos.

Al analizar el texto del apartado "B" y el Artículo 1º.- de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios quedaron fuera y, por - tal motivo, es importante corregir esta laguna en la Constitución, y a su vez, reglamentar las relaciones de estos trabajadores que de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 73, Fracción X, por la exclusividad - que tiene el Congreso de la Unión, de legislar en materia de trabajo, - deja desprotegidos y sin legislación a los trabajadores burocráticos de los Estados y Municipios.

Existen varias alternativas que pueden solucionar el problema, entre ellas, la tesis del Dr. Trueba Urbina, quien lisa y llanamente se pronuncia por que la Ley Federal del Trabajo es aplicable a todos los trabajadores burocráticos de los Estados y Municipios, así mismo, existen otras dos opciones que pueden ser las siguientes:

PRIMERA: Que se modifique el texto de la Constitución en el Artículo 123 Constitucional en su apartado "B" y se agregue: "B" Entre los Poderes - de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, los Gobiernos de los Estados, el de los Municipios y sus trabajadores", al mismo tiempo, que - se agregue en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 1º., lo siguiente: "La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de los Gobiernos de los Estados, de los Municipios, de las Instituciones de Servicio Público y Social, así como de Organismos descentralizados, similares, que

tengan a su cargo función de servicios públicos".

Esta solución que propone agregar a los Gobiernos de los Estados y de los Municipios no es muy ortodoxa, ya que chocaría con el principio del respeto a la autonomía de los Estados y Municipios, centralizado o "federalizando" las relaciones laborales al regularse la Constitución General de la República y su Ley Reglamentaria, las relaciones con dichos trabajadores. La tendencia actual es darle más fuerza a los Estados y Municipios. Se está luchando por reivindicar los principios del pacto federal y evitar de ese modo que todo emane del centro; que cada Estado y Municipio tenga soberanía y pueda manejar sus propios problemas sin contravenir naturalmente, lo estipulado en la Constitución General de la República, incluyendo la libertad de regular sus relaciones laborales de acuerdo con los problemas específicos de cada Entidad y Municipio.

SEGUNDA ALTERNATIVA: Es la más equitativa para el desarrollo armónico y fuerte de los Gobiernos de los Estados y de los Municipios: que se modifique el Artículo 73 de la Constitución en su Fracción X, agregándosele: excepto las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores.

En la actualidad, cada Estado de la República ha legislado en relación a los trabajadores burócratas y se encuentran en el problema de que dichas leyes o decretos, en su caso, son inconstitucionales e ilegales, ya que en forma expresa la Constitución General de la República, en su Artículo 73, Fracción X, se reserva exclusivamente para el Congreso de la Unión el Poder Legislativo en materia de trabajo.

Dentro de la segunda alternativa que estamos analizando,

se presentan situaciones muy complicadas ya que, en cada Ley o Decreto que se ha venido aplicando en las diversas Entidades, nacieron sindicatos, condiciones generales de trabajo, reglamentos interiores, leyes o decretos reglamentando la Seguridad Social de esos trabajadores con las Administraciones Estatales y han funcionado, pues se han jubilado, existen hospitales, etc., Existen casos en que los Estados han firmado convenios con el Instituto Mexicano del Seguro Social subrogando los servicios médicos y hospitalarios y, en otros casos, se han efectuado convenios con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado subrogando los Servicios Médicos Hospitalarios, adoptando el sistema de pensiones y jubilaciones de dicho Instituto.

En el párrafo anterior, analizábamos las diversas alternativas que han utilizado las entidades, tanto en los servicios de Seguridad Social como las Instituciones que se han creado con leyes o decretos que actualmente pueden ser impugnadas de inconstitucionales e ilegales, pero a buen juicio, no habría ningún problema al regularizarse esta situación, ya que los sindicatos automáticamente convalidarían su situación, registrándose de acuerdo con la nueva legislación y legalizando sus propiedades, relaciones laborales, convenios, etc., y que estos, una vez celebrados puedan optar o cambiar su situación según les convenga. Las antigüedades, los escalafones, los reglamentos internos y las condiciones generales de trabajo se refrendarían con la nueva legislación sin problema alguno.

Es conveniente que los Ejecutivos Estatales establezcan los tribunales para ventilar los problemas individuales y colectivos con sus trabajadores burócratas; que se establezca el sistema de representación tripartita para garantizar la buena marcha de los tribunales que --

juzguen estos problemas.

Conviene estudiar los requisitos mínimos que deban insertarse en las diversas Constituciones Locales, para garantizar adecuadamente la situación jurídica actual de los servidores públicos que llevan muchos años prestando sus servicios tanto a los Gobiernos de los Estados como a los Municipios y con la facultad que se otorgue para legislar en materia laboral a los Gobiernos Locales e insertar en las Constituciones locales las garantías sociales a favor de los burócratas. Los pueden perjudicar al restringirles derechos o negárselos: por tal motivo, creemos que el tomar las catorce fracciones que contiene el Artículo 123 en su apartado "B" puede servir para tal efecto como guía.

Pueden suceder que en algunas entidades se haya concedido mayores prestaciones de las que ofrece el apartado "B" del Artículo 123 que valgan la pena incluir en el texto de la Constitución Local y, para tal efecto, sería conveniente estudiar las diferentes legislaciones actuales y ver el grado de avance o retraso que tienen.

Donde existen dudas muy serias es en lo relativo a los trabajadores burócratas al servicio de los Municipios, pues muchos Municipios tienen ingresos tan raquíticos que materialmente no les alcanzan para el pago del salario mínimo; incumpliendo en muchas de las veces debido a que su presupuesto es en realidad exiguo.

Sabemos también que hay Municipios muy ricos que cuentan con todos los servicios y que tienen presupuestos envidiables, que sostienen trabajadores burócratas bien pagados y con buenas prestaciones; pero éstos son los menos. Casi siempre en las Capitales de los Estados

los encontramos, pues por estar cerca de los Poderes Locales, se ven favorecidos, y en otras ocasiones vemos que los Ayuntamientos se encuentran en zonas ricas, en donde hay asentamientos humanos importantes y existe buena agricultura, comercio, minería, etc., y por tal motivo, el Ayuntamiento tiene una situación privilegiada. Dependiendo fundamentalmente de su presupuesto y, los que tienen uno muy bajo, sus condiciones y las de sus empleados son muy precarias y difíciles; su situación personal frente a las Autoridades no tienen el respaldo para poder hacer una carrera al servicio del propio Ayuntamiento.

Es por eso, que debemos pensar en soluciones de fondo que arreglen definitivamente los problemas y creemos que sería saludable el que se les diese a los Ayuntamientos el presupuesto correcto para que lo ejerzan adecuadamente; que se les vigile, que fiscalicen el manejo de los presupuestos de los Ayuntamientos para que no tengan desviaciones o se haga mal uso de ellos; que se apliquen medidas fuertes para corregir el pillaje en el presupuesto municipal; que lo destinado a los servicios se emplee correctamente y que, si no se aplica, se pueda denunciar a los funcionarios municipales.

Al tener ingresos adecuados, se puede exigir al burócrata municipal que sea responsable; que cumpla con su deber y que oriente adecuadamente a la ciudadanía de la localidad sobre cómo cumplir correctamente con sus obligaciones y cómo exigir el cumplimiento de sus derechos. De continuar con los vicios anteriores, se le cesa y en su caso, se le consigna penalmente para escarmiento de otros malos funcionarios y se seleccione correctamente el nuevo, procurando advertirle lo que le sucedió a su antecesor para evitar que el nuevo funcionario o empleado lo repita.

Respecto a la naturaleza de la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, es bueno considerar el criterio siguiente: "El funcionario supone un cargo especial transmitido en principio por la Ley como ya lo he expresado con anterioridad, mientras que el empleado solo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concorra a la formación de la función pública, es decir, las relaciones entre el Estado y sus funcionarios públicos caen dentro de la esfera del derecho público y la de los trabajadores dentro del derecho social.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores al Servicio de las Entidades Federativas, establece el primero en su Artículo 30: "Trabajador es toda persona que presta servicios, físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales" y por lo que se refiere al Estado se señala: "Trabajador es toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuera expedido por la autoridad o funcionario facultado legalmente para hacerlo de acuerdo con la Ley" (Art. 2º. Estatuto Jurídico de Querétaro).

En realidad, el nombramiento mencionado en los dos conceptos anteriores, tiene el carácter de un contrato o acuerdo de voluntades que crean derechos y obligaciones, el particular al aceptar su nombramiento y al empezar a prestar sus servicios, está dando su consentimiento, ya sea en forma expresa o tácita, pero también es observable que la relación laboral puede nacer por el sólo hecho de que una persona figure dentro de las listas de raya. De lo anterior, se crea una relación,



entre el Estado y sus trabajadores por el contrato celebrado (nombra -- miento), y dentro de dicha relación se crea un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente aquélla, es -- originada generalmente por un contrato (expreso o tácito) que genera -- la prestación de servicios.

La relación entre el Estado y sus trabajadores es una -- auténtica relación laboral, ya que se presentan características inhe-- rentes a toda relación laboral, como que el servicio sea personal y se presente en condiciones de dirección y dependencia (subordinación). La obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual-- o de ambos géneros; la obligación del patrón es de integración social, -- ya que sus normas son dignificativas, reivindicatorias, proteccionistas irrenunciables e imperativas en favor de la clase trabajadora.

C A P I T U L O    I I

" SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES ESTATALES  
DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES, EN LAS DIVERSAS ENTIDADES  
FEDERATIVAS "

C A P I T U L O    I I

FECHAS EN QUE FUERON CREADOS LOS ESTATUTOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LA  
 BORALES ENTRE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LOS ESTA--  
 • DOS, MUNICIPIOS Y ORGANISMOS Y EMPRESAS DESCENTRALIZADAS DE LA REPUBLI-  
 CA MEXICANA.

ESTADO	CUENTAN CON LEGISLACION LABORAL A PARTIR DE:
AGUASCALIENTES	18 de Marzo de 1965.
BAJA CALIFORNIA NORTE	Diciembre de 1955
BAJA CALIFORNIA SUR	5 de Enero de 1977.
CAMPECHE	NO CUENTA CON LEGISLACION LABORAL INTERNA
COAHUILA	26 de Septiembre de 1972.
COLIMA	8 de Agosto de 1972.
CHIAPAS	Año de 1957.
CHIHUAHUA	Año de 1954
DURANGO	Año de 1968.
ESTAAO DE MEXICO	27 de Octubre de 1939.
GUANAJUATO	NO CUENTA CON LEGISLACION LABORAL INTERNA
GUERRERO	13 de Diciembre de 1976.
HIDALGO	14 de Mayo de 1977.
JALISCO	Agosto de 1969.
MICHOACAN	10 de Febrero de 1940.
MORELOS	Año de 1951.
NAYARIT	5 de Octubre de 1972.
NUEVO LEON	Año de 1948.
OAXACA	Enero de 1954.
PUEBLA	8 de Agosto de 1964.
QUERETARO	9 de Agosto de 1973.
QUINTANA ROO	12 de Junic de 1977.

SAN LUIS POTOSI	Año de 1968
SINALOA	Año de 1968. ,
SONORA	28 de agosto de 1977.
TABASCO	16 de Julio de 1976.
TAMAULIPAS	25 de Enero de 1968.
TLAXCALA	5 de Septiembre de 1957.
VERACRUZ	Año de 1938.
YUCATAN	4 de Noviembre de 1939.
ZACATECAS	Año de 1959 .

Es de suma importancia entrar al conocimiento jurídico - que guardan cada una de las Entidades Federativas, por lo que ve a la forma de regular su situación interna dentro de su legislación laboral- y sobre la aplicación de sus normas que establecen cada uno de los Sindicatos de Gobierno al Servicio de los Poderes de los Estados dentro de nuestra República Mexicana.

Todo esto en razón de los beneficios que pueden obtener- todos y cada uno de los trabajadores afiliados, por lo que ve a la protección de su salario, primas de antigüedad, prestaciones de carácter - social, así como también prestaciones que pueden ser beneficiar a los familiares de dichos trabajadores, regulando así la situación jurídica- administrativa que implica en cada Estado.

Es por ello, y en razón a un estudio comparativo de algu- nas de esas regulaciones normativas, entramos al estudio del mismo, ha- biendo seleccionado legislaciones de diversas épocas, como la del Esta- do de México de 1939, una de las más antiguas de todas, la de Tabasco, una de las más recientes, y naturalmente la de Querétaro.

ESTADO DE MEXICO

El Estado de México cuenta en la actualidad con dos ordenamientos, uno de los cuales señala los derechos y obligaciones de los trabajadores, denominándosele a este ordenamiento: Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y el otro mandamiento legal, señala todos y cada uno de los beneficios a que tiene derecho el servidor público con respecto del trabajo que realiza dentro de la Administración Pública del Estado de México.

Por principio, veremos los derechos y las obligaciones que contraen los trabajadores al Servicio no solo de los Tres Poderes del Estado, sino de sus municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter estatal, dentro de su Estatuto Jurídico.

En su primera parte, este ordenamiento nos señala que debe ser de observancia general para todos los trabajadores, autoridades y funcionarios integrantes de los poderes del Estado y de sus Municipios así como de los organismos antes mencionados, del mismo modo, para todos los trabajadores de uno y otros. Denominando a su vez qué es un trabajador, transcribiéndolo de la siguiente manera: Es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y a los Municipios del Estado de México, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere extendido por el hecho de figurar en listas de raya de los trabajadores temporales.

Estableciendo a su vez quiénes son trabajadores al Servicio del Estado y su clasificación solo en dos grupos, trabajadores de bases y de confianza, correspondiendo la primera clasificación a aquellos -

trabajadores a los cuales se les ha expedido nombramiento mediante la persona que está facultada legalmente para hacerlo; a excepción de los trabajadores temporales para obra o tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser substituído por la lista de raya y son trabajadores de confianza, todos aquellos que desempeñan cargos de funcionarios, directores o jefes de departamentos de cualquiera de los tres poderes, así como de los Ayuntamientos y Organismos Coordinados y Descentralizados.

Dentro del Estatuto se establecen las horas de trabajo y los descansos legales, considerándose como trabajo diurno el comprendido entre las 6 a.m. y 20 horas, el nocturno entre las 20:00 horas y las 6 a.m., en lo que la jornada diurna no excederá de ocho horas, y su duración máxima podrá reducirse teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebrantamiento de su salud. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Comprendiéndose como jornada mixta, aquella en la que interfieren los períodos de jornada diurna como nocturna, siendo esta jornada de una duración máxima de 7 horas y media. En caso de que la jornada máxima tenga que ser realizada por el trabajador, será considerada como extraordinaria y no podrá exceder nunca de hora y media, ni de cinco días consecutivos, gozando de un día de descanso el trabajador, por seis días de trabajo; con goce de salario íntegro.

Las mujeres contarán con un mes de descanso antes del parto y dos meses después del alumbramiento.- Señalándose también dentro de este Estatuto los días de descanso obligatorio, los cuales serán aquellos que establezca el calendario oficial.

Se establece así mismo, el derecho que tiene el trabajador por lo que ve al período de vacaciones, las cuales serán en dos períodos siendo estos de diez días cada uno, siempre y cuando tengan dentro del servicio activo 6 meses de prestar servicios, dejándose durante este tiempo de vacaciones personal de guardia, el cual es el encargado de realizar las labores más apremiantes de las distintas dependencias del Estado.

Por lo que ve al Salario, el cual es denominado como "la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados". Será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base fijados en los respectivos presupuestos de egresos, debiendo pagarse el salario en los lugares en que los trabajadores presten sus servicios, y en moneda del curso legal, del cual no se deberán hacer ningún tipo de retenciones, sea cual fuere la causa que el trabajador tenga con el Gobierno del Estado. En cambio, las horas extraordinarias de trabajo se pagarán al 100% del salario, asignado para las horas de jornada máxima. Por cualquier motivo el salario no será inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general.

Dentro del capítulo que señala las obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado, para con sus trabajadores y a grosso modo son los siguientes: Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores sindicalizados y de quienes no lo sean, tomarán también como base el escalafón, el ascenso, estos dos, conforme a la antigüedad que tenga el trabajador, así como su eficacia y competencia. Un trabajador de base puede llegar a ocupar un puesto de confianza, debiendo para ello dar muestras de dedicación, eficacia y competencia -

suspendiéndosele de todos sus derechos y obligaciones que tenía hasta antes de haber sido designado trabajador de confianza, llenando para ello, la vacante que él ocupara mediante el estudio que por escalafón se haga en el caso requerido.

Todas las vacantes que hubiere dentro de los tres Poderes se pondrán desde luego, en conocimiento del sindicato, para que éste a su vez, comunique a los trabajadores de grado inferior la vacante correspondiente, y así ser designado para ocupar dicha vacante.

Otra de las obligaciones que contraen los tres Poderes para con sus trabajadores, es la de proporcionar casas-habitación cómodas e higiénicas, propugnar y proporcionar gratuitamente servicio médico y farmacéutico para enfermedades y accidentes de trabajo, cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufren los trabajadores, con motivo, causa o consecuencia de la prestación del servicio.

Conceder a quien así lo solicite, licencias sin goce de sueldo para el desempeño de las comisiones sindicales que le sean conferidos a sus trabajadores.

Contrayendo asimismo, el trabajador obligaciones para con sus jefes inmediatos, como son las de sujetarse a la Dirección de sus jefes, desempeñando para ello y con intensidad, cuidado y esmero, las labores encomendadas dentro de sus correspondientes lugares de trabajo. Observar buenas costumbres, evitar la ejecución de actos que pongan en peligro la vida de sus compañeros y la propia, asistir puntualmente a sus labores.



Se señalan dentro de este Estatuto las causas de suspensión y de terminación de las relaciones de trabajo, en caso de que concurran las siguientes circunstancias; por causas de suspensión temporal, más no de cese, por que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa, la prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria.

Por lo que ve al aspecto de la terminación de las relaciones de trabajo, éstas se dan por causas justas, y cuando el trabajador de base al servicio de los poderes y municipios, incurran en ellas, -- por lo que podrán ser cesados o despedidos, en consecuencia, el nombramiento sólo cesará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el -- Estado, cuando: Sea por renuncia o abandono; por terminación de la -- obra, por muerte del trabajador, por incapacidad física o mental o por las resoluciones discrecionales que dictó el tribunal de arbitraje -- cuando el trabajador incurra en algunas de los siguientes supuestos: -- cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores, sin -- haber dado el aviso correspondiente; por cometer actos inmorales dentro de las horas de trabajo; por revelación de asuntos secretos o reservados de los que tuviere conocimiento por motivo de su trabajo y otros más.

El siguiente capítulo nos habla de la conformación del -- Sindicato, la forma en que se llevan a cabo sus asambleas que pueden -- ser ordinarias y extraordinarias, su forma de registro y el número de miembros que requiere para ser sindicato. De la cancelación del registro, lo que le queda prohibido al sindicato así como de su disolución.

Por lo que ve al renglón de las condiciones de trabajo, -- se determinan mediante acuerdo el cual si no hay vigente se tomará -- como base el acuerdo del período anterior, siendo tales las horas de

trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, las horas de entrada y salida, las fechas en que los trabajadores deben someterse a examen médico.

Existe dentro de este contexto jurídico el capítulo relativo a la huelga a la cual tienen derecho los trabajadores, dándole la siguiente denominación: "Huelga: Es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en forma y términos que esta Ley establece".

Para tal efecto, este Estatuto señala los tipos de huelga a la cual se sujetarán los trabajadores, siendo de dos clases, como es la general y parcial, incurre la huelga general la denominación de ésta como la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes y Municipios y que es motivada por no haber dado cumplimiento a las demandas de carácter salarial, o bien porque la política del Estado, se contraría a los derechos fundamentales que este Estatuto señala, concediéndoseles a sus trabajadores, o bien puede ser por el desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje, o porque los Poderes y Municipios pongan graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

La Huelga Parcial la clasifican de la siguiente manera: como la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de alguno de los Poderes o Municipios del Estado a causa de las siguientes arbitrariedades: Por las violaciones repetidas de este Estatuto, negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal y desobediencia sistemática a las resoluciones del mismo Tribunal.

La huelga solo suspenderá los efectos de los nombramientos

de los trabajadores del Estado; por el tiempo que esta dure y deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

El procedimiento que señala este ordenamiento jurídico - respecto de la huelga, es el que debe ser declarada por mayoría absoluta de los trabajadores al Servicio del Estado, dentro del Poder o Municipio afectado, si es huelga parcial, si es total, por las dos terceras partes de los trabajadores de los Poderes y Municipios del Estado.

Este procedimiento se inicia mediante el escrito de peticiones hecha ante el funcionario o funcionarios, fijándosele un plazo de no menor de diez días, se envía copia de este escrito al tribunal - de Arbitraje, con el acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, resolviendo el Tribunal de Arbitraje en un lapso de 72 horas a partir de la presentación del escrito, y se acordará si la - - huelga es lícita o ilícita, si es legal, los trabajadores podrán suspender sus labores, si es ilegal la huelga, el Tribunal prevendrá a - los trabajadores que en caso de suspensión de sus labores el acto será considerado como abandono de empleo. En el caso de que hubiere suspensión de labores y existiere minoría de trabajadores, el tribunal de clarará que no existe el Estado de la Huelga, fijándoles un plazo de 24 horas para que se reinstalen en sus labores.

Se da por terminada una huelga, ya sea que exista ausencia de las partes, por resolución de los trabajadores, tomando en acuerdo la mayoría de los que resulten afectados por declaración de - ilegalidad y por laudo arbitral.

Se establecen dentro de esta Ley, los riesgos y enfermedades profesionales y licencias en general.

Los riesgos profesionales que surjan con motivo o a causa del servicio se regirán por la Ley Federal del Trabajo. De las enfermedades no profesionales, los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia, estableciéndose para ello, una tabla, la cual - determina el tiempo y el disfrute del sueldo, conforme sea la circunstancia que se presente.

De las prescripciones.- Las acciones que nazcan de esta Ley, por nombramiento otorgado en favor de los trabajadores del Estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo prescribirán en un año, prescribiendo en un mes aquellas acciones para pedir nulidad de la aceptación de un nombramiento fuere hecho por - error, las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hubieren dejado, con motivo de accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que se encuentra en aptitud para regresar al trabajo. O bien, para exigir la indemnización que esta - Ley concede. Prescribiendo también en dos años, las acciones de los - trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente - de riesgo profesional, por parte de las personas que dependen de los - trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional, las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

No podrán correr en prescripción, las acciones inter- - puestas en contra de los incapaces mentales, sino hasta haber discerni- do su tutela, contra los trabajadores incapacitados al servicio mili- - tar en tiempo de guerra; Se interrumpe la prescripción por la sola - presentación de la demanda ante el Tribunal de Arbitraje o por promo- - ción hecha en los términos que determina esta Ley ante las autoridades de las que depende el trabajador.

Encuadrando también este ordenamiento jurídico, la integración, competencia y procedimiento que se sigue ante los Tribunales de Arbitraje, así como de las Juntas Arbitrales, ubicado dentro de la jurisdicción del Estado de México.

Para su integración, el tribunal de Arbitraje, será de tipo colegiado y se formará por un representante de los Poderes del Estado, y por parte de los municipios y dos más por parte del Sindicato, durando en su cargo cuatro años y sólo podrán ser removidos por cometer delitos del orden común o federal, contando las Juntas Arbitrales, con un actuario y demás personal necesario para el desarrollo de las actividades propias de las Juntas, y los gastos que se originen dentro del Tribunal, por lo que vé a su funcionamiento, correrá por parte de sus integrantes y a partes iguales.

Los laudos y las resoluciones definitivas son competencia de la Junta, siempre y cuando se traten de conflictos individuales, que se susciten entre alguno de los tres Poderes o Municipios y sus trabajadores; o bien, los conflictos de carácter colectivo que surgen entre el Sindicato y los Poderes o Municipios y por último, llevar el Registro de los Sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, y la cancelación de los mismos.

El procedimiento que se sigue para resolver, es sobre todas las controversias que le son sometidas a su competencia, y se reducirá al efecto de la sola presentación de la demanda, la cual deberá de reunir previamente los requisitos que debe contener una demanda y deberá ser por escrito o en forma verbal por medio de comparecencia y en una sola audiencia donde se presentarán pruebas y alegatos de cada una-

de las partes y se pronunciará la resolución. Para la contestación de la demanda, sólo se basará en todos y cada uno de los hechos que con-- tenga aquella. Debiendo presentarse en esta audiencia los trabajado-- res afectadps o sus representantes, los funcionarios del Estado o Muni-- cipios o sus apoderados. Las resoluciones que dicte el tribunal serán-- inapelables y cumplidas y cumplidas desde luego por los interesados - notificándose de la resolución dictada.

Por otra parte, cuentan los trabajadores con una Ley de protección y de Seguridad Social, la cual es aplicable para todos los servidores públicos y de los organismos coordinados y descentralizados así como de los Municipios del Estado de México.

Y esta Ley se crea en los términos de favorecer, no so-- lo a sus servidores públicos, sino también a sus familiares, o depen-- dientes económicos, tendiente a mejorar su situación económica, so-- cial y cultural, así como para proteger su salud.

Sujetándose con las obligaciones y derechos que impone esta Ley, el Gobierno, Municipios y Organismos Coordinados y Descen-- tralizados de carácter Estatal, los servidores públicos en ejercicio - de las Entidades públicas, que se encuentren amparados, los jubilados y pensionados, los familiares y dependientes económicos de los servido-- res y jubilados, quedando excluidos los trabajadores a lista de raya,- y los que desempeñen actividades de carácter eventual o de emergencia.

Se crea para esto, un Instituto de Seguridad Social, el cual es el órgano encargado de que se cumplan todas y cada una de las disposiciones que reviste esta Ley, y el cual cuenta con personalidad-- jurídica, patrimonio, órganos internos de gobierno y administración - propios.

Su patrimonio se crea de un fondo de tipo social perma  
nente de \$90,000.00; de las aportaciones que proporcionan los servi--  
dores al servicio de las entidades públicas, dichas aportaciones cons  
tan de un 3% para el seguro del servicio médico y de un 6% para las -  
demás prestaciones. Así como también de las aportaciones ordinarias  
y extraordinarias, así como también de las aportaciones que de las -  
personas jubiladas y pensionadas proporcionan en razón de un 3%, y de  
rentas, cuotas de recuperación, plusvalías, utilidades, indemnizacio--  
nes, etc., así también de otra prestación que resulta en favor del -  
Instituto.

Siendo obligatorio para los trabajadores cumplir con -  
sus respectivas aportaciones, también los jubilados y los pensionados  
quedando obligados a que se les haga la reducción correspondiente que  
realice la pagaduría sobre sus sueldos, en caso de no cumplir con di--  
chas aportaciones, será causa suficiente para la suspensión inmediata  
de los derechos que le confiere esta Ley.

Las aportaciones que proporcionen cada una de las Enti  
dades Públicas, son declaradas de carácter obligatorio, y estarán con  
signadas en partidas de sus presupuestos de Egresos.

La remisión de las cuotas por parte de los servidores--  
públicos se hará en favor del Instituto, debiendo ser entregadas den  
tro de un término de los 5 primeros días de cada mes, verificando -  
anualmente el propio Instituto un balance de tipo general.

El seguro por servicios médicos se proporcionará por -  
conducto de su departamento médico a los trabajadores públicos, toman  
do en cuenta sus recursos y los del propio Instituto, teniendo dere--

cho a los siguientes servicios: consulta externa, hospitalaria, y todos aquellos que impliquen un gasto superior a las percepciones de los trabajadores: así mismo, se les proporciona a las mujeres trabajadoras, esposas o concubinas de los propios trabajadores el servicio de obstetricia, ayuda para la lactancia y una canastilla de maternidad, siempre y cuando la interesada o interesadas se hubiere mantenido vigente durante los tres meses anteriores al parto.

Si algún trabajador fuere víctima de un riesgo profesional, queda a cargo de la entidad pública responsable, y caso de requerir aparato de prótesis o de ortopedia, la entidad cubrirá su precio, proporcionándoles el departamento médico las primeras curaciones y asistencia.

El seguro por cesantía o separación, se establece para todos los servidores que sin derecho a percibir pensión alguna deje definitivamente el servicio, sea cual fuere la causa. Siendo el importe del seguro, igual al total de las aportaciones que previamente hubiere manifestado el trabajador, conformándose en un 6% el Instituto, es el encargado de proporcionar este seguro dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la solicitud presentada por el propio trabajador, extinguiéndose para el efecto los derechos y obligaciones inherentes que contrajera con anterioridad el servicio.

O bien se proporciona este seguro al servidor público que teniendo 15 años en el servicio y 50 años de edad, podrá también solicitarlo, y al mismo tiempo se le otorgue la pensión por separación o cesantía, tiene la alternativa de no recibir el seguro, dejando su importe en poder del Instituto para que tan pronto cumpla con -



la edad límite ejercite así su derecho a la jubilación, debiendo ser todo trámite por escrito.

Se establece como otro de los beneficios que tiene el servidor público el seguro por fallecimiento, el cual es otorgado a los familiares o a quienes dependan en lo económico del fallecido, - siendo el consejo directivo el que tenga la alternativa de revisar la cuota de \$15,000.00, cuando menos cada dos años a efecto de aumentarla, cuando así lo permitan las condiciones económicas del Instituto.

Cuentan los trabajadores con otro tipo de beneficios a la cual se le denomina "Prestaciones Especiales", y ésta se otorgará a los trabajadores con motivo de mejorar las condiciones económicas, - sociales y culturales de las personas físicas sujetas a esta Ley, - - creandose para ello establecimientos de tipo comercial de abasteci- - mientos de primera necesidad, centro vacacionales y deportivos, así - como centros de capacitación educativa y cultural.

Los tipos de préstamos que proporciona el Instituto utilizando a título de inversión los fondos y reservas de su patrimonio se otorgan a los servidores públicos, a los jubilados y a los trabajadores de los Organismos Coordinados y Descentralizados. El tipo de interés que se fija es del 9% y con abonos periódicos quincenales con un plazo no mayor de 18 meses para los préstamos quirografarios.- El préstamo especial, es aquel que se le concede al trabajador para - que éste solucione un problema de tipo económico urgente, debiéndose - cubrir este tipo de préstamo en un término no mayor de 18 meses, me-- diante pagos periódicos iguales.

También se les proporciona a los trabajadores préstamos

de tipo hipotecario, esto es para la construcción, modificación, restauración o adquisición de casas habitación, debiendo llenar el solicitante los siguientes requisitos, para hacerse acreedor a este préstamo: Previo acuerdo del Consejo Directivo, debe el solicitante trabajador, tener por lo menos dos años de contribuir al patrimonio, previa solicitud, y cumplir con los requisitos que le exija la operación así como de pagar los gastos de avalúo, naturales y de otra índole, - concediéndose este tipo de préstamos tanto a los servidores públicos activos como los jubilados, liquidando el préstamo en un plazo que no exceda de 15 años con rentas mensuales cuyo importe fija el propio Consejo Directivo, no causando este tipo de préstamos, impuesto alguno de carácter federal, estatal o municipal.

Por lo que ve al aspecto de jubilaciones y pensiones, - el Instituto está obligado a pagar las pensiones que por cualquiera - de estas prestaciones, se encuentren consignadas en la presente Ley. Se concede la pensión por jubilación a los servidores públicos que - por razón de su edad, de su tiempo de servicio o por imposibilidad física o mental pueda seguir en el servicio, percibiendo en calidad de pensión el total o parte de su último sueldo.

Sólo se tramita la jubilación previa solicitud escrita por parte interesada o por acuerdo expreso del Consejo Directivo, resolviendo éste, la petición en un término de 30 días a partir de la solicitud y se otorga a los trabajadores con más de 50 años de edad y 15 años de servicio y con el mismo tiempo de aportaciones, denominándosele a esta prestación, "jubilación necesaria", y la "voluntaria", - es aquella en la que el trabajador ha cumplido con los 30 años de -

de servicio requeridos, y con igual tiempo de aportaciones.

Por jubilación necesaria, se le entregará al trabajador un tanto por ciento de su último sueldo en relación con los años de servicio, considerándose como sueldo último el promedio mensual de todas las percepciones computables al servidor público, correspondientes a los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud de jubilación y del dictamen concediendo la jubilación.

En caso de que un servidor tuviere dos o más pensiones, y con derecho a ellas, se le concederá en tal caso la de mayor cuantía y si es aceptada, no podrá volver a solicitar una nueva pensión por el mismo motivo, salvo en el caso de los trabajadores inhabilitados. Siendo este derecho no renunciable por parte del trabajador, y se considera aceptada por éste, cuando no demuestre su inconformidad dentro de un plazo de 30 días hábiles, contados a partir del acuerdo que hubiere dictado el Consejo Directivo, de otra manera si es aceptada, el trabajador deberá de separarse en forma definitiva del puesto que desempeñaba y del cual dió origen a su jubilación.

Por otro lado, se les concede pensión por inhabilitación parcial, a los trabajadores públicos que teniendo en el servicio activo, sufrieren la pérdida de sus facultades físicas e intelectuales necesarias para el desempeño de sus labores, como pensión, se le concederá el sueldo último que percibía y se aplicará la tabla de valuación de incapacidades que señala la Ley Federal del Trabajo.

Por inhabilitación total, esta es a causa o a consecuencia ajena al servicio, y se le aplica la pensión al trabajador,

disminuyéndosele un 20% y el cálculo se hará sobre las bases del último sueldo y de los años de servicio.

Y son causas de inhabilitación del trabajador, las clasificadas como accidente o enfermedad, que tengan las características de profesionales que son consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Si sucediere que por motivo de la inhabilitación del trabajador se produjere la muerte, esta inhabilitación se justificará mediante examen médico de profesionista que es nombrado por el Consejo Directivo, esto en razón de que la inhabilitación fuere producida por accidente o enfermedad catalogada como profesional, pero si sucediere que el trabajador inhabilitado falleciere y aquella fuere provocada por el propio trabajador, cualquiera que fue la causa, no genera ningún derecho a la pensión.

El Instituto tiene las facultades necesarias para examinar y atender los procesos de inhabilitación y de recuperación de los servidores públicos, practicándoseles a costa del propio Instituto los reconocimientos que resulten necesarios, proporcionándoles a su vez asistencia preventiva o curativa que prescriba el servicio médico o el especialista.

En caso de que un servidor público estuviere jubilado, y al mismo tiempo inhabilitado, éste podrá solicitar si llegare a tener en su totalidad su recuperación, se reinstale nuevamente en su empleo y categoría, y en caso de no ser posible, porque otro trabajador ocupare su cargo, la Entidad pública, le asignará otro de igual cate-

goría y sueldo.

Tienen derecho a obtener la pensión por fallecimiento del trabajador, sus propios familiares o las personas que dependan de lo económico de él, y este se produciere por causas o consecuencias del propio servicio, si es que el trabajador al fallecer tenía 15 años o más de servicio y con el mismo tiempo de aportaciones. La cuota diaria que se les fija a los familiares como pensión si fuere su muerte por causas o consecuencias del propio servicio, se les concederá a aquellos, el sueldo último que disfrutaba el trabajador. En caso de que fuere por causa ajena al servicio la muerte del trabajador, se les concederá a sus familiares la pensión sobre la base de su último sueldo y los años de servicio que tenía, menos un 20%.

Las pensiones que concede la presente Ley tienen el carácter de móvil, esto es, la movilidad será consecuente y proporcionalmente directa al total de los aumentos periódicos de las remuneraciones que se concedan en lo futuro a los servidores públicos.

Comprometiéndose el Instituto a pagar las pensiones en los casos siguientes: 1º. A partir de la fecha en que el servidor público deje de prestar sus servicios y cobrar remuneraciones; 2º. Al día siguiente del fallecimiento del servidor público si éste estuviere pensionado o jubilado, y 3º. A partir de la fecha de la presentación de la solicitud que por separación o cesantía solicite el propio trabajador.

Concluyendo el pago de la pensión en los casos siguientes: Por que haya desaparecido la inhabilitación del trabajador, por

fallecimiento del jubilado, o bien por que la esposa o concubina contraiga nuevas nupcias, exceptuándose a los incapacitados mentales y los que comprueben que les es útil la pensión para seguir estudiando.

La cuota diaria que señala esta Ley para el pago de pensiones, en ningún caso será inferior al salario mínimo vigente, en el lugar donde habitualmente hubiere laborado el servidor durante los últimos seis meses.

Por lo que ve al aspecto de las generalidades y relacionado especialmente con los trabajadores que por cualquier circunstancia solicitaren licencia, ya fuere para ocupar puesto de elección popular, o bien por enfermedad, y posteriormente quisieran reincorporarse a sus antiguas actividades, su separación será tomada en consideración computándosele como tiempo de servicio. Sólo en los casos en que el trabajador solicitare licencia por un mes o más sin goce de sueldo, este solo hecho interrumpirá el disfrute de los derechos y beneficios que esta ley les concede.

También nos señala la presente Ley que nos ocupa, de quienes son familiares del trabajador, así como de las personas que dependen de lo económico de él, señalando para tal efecto, el propio trabajador dentro del pago de seguros por cesantía, separación o en caso de fallecimiento, quienes serán sus beneficiarios, y en caso de la concubina, designar a ésta a sus hijos, teniendo la facultad el propio trabajador de modificar, ampliar o sustituir las designaciones hechas con anterioridad.

Siendo de tal manera estos dos ordenamientos jurídicos los que establecen un sin fin de beneficios en favor de quienes son sus

agremiados o afiliados, así como de sus propios familiares, creándose con ésto, una protección total en favor de todos y cada uno de ellos.

## T A B A S C O

El Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Tres -  
Poderes del Estado de Tabasco, se rige por la Ley del Servicio Civil y  
la cual es aplicable para todas y cada una de las personas que pres- -  
tan sus servicios tanto en el Poder Ejecutivo, Judicial y Legislativo.

Los funcionarios designados por elección directa e indirecta, ni los demás funcionarios que representan a cada una de las dependencias de la Administración Pública, se encuentran sujetos a esta Ley.

Para que esta Ley pueda ser aplicable, queda a cargo de tres comisiones del Servicio Civil que dependen para su régimen administrativo de cada uno de los tres Poderes, formando cada comisión un grupo nuevo de personas, y que de los cuales se formarán por representantes trabajadores, los vocales son designados por el titular o titulares de cada una de las dependencias, escogiéndolos dentro del personal que no sea sujeto de esta Ley y pueden ser removidos. Debiéndose designar para ello un suplente por cada propietario vocal, sustituyendo éstos a los propietarios en sus faltas temporales o definitivas.

Las atribuciones con las que cuentan las respectivas comisiones del servicio civil, son las de colaborar con los jefes superiores de cada una de las dependencias oficiales en clasificación de los empleados, formula en colaboración con los jefes superiores las bases para las oposiciones y exámenes, esto con el fin de aquilatar la idoneidad de quienes aspiren a ocupar cargos de tipo público, la elección se realiza mediante un Jurado, el cual es integrado por el titular o titulares de cada poder.

Esta Ley, señala los requisitos que debe de llevar el aspirante a ocupar alguna de las vacantes que se presenten, manifestando a la vez, su edad, su estado de salud y los estudios realizados, - siendo para tal efecto estos requisitos tanto para trabajadores como trabajadoras, sin distinción de sexo ni estado civil, salvo en los



casos en que la actividad que se vaya a realizar requiera de un hombre.

Esta misma Ley, señala que el Ejecutivo tiene la facultad de solicitar servicios de un extranjero, cuando así lo requiera - el caso y que éste o éstos sean reconocidos y con experiencia, los cuales podrán ser nombrados o removidos sin que por ello tengan que gozar de los beneficios que este ordenamiento señala.

Los empleados al servicio civil, según la índole de sus funciones son clasificados como profesionales, administrativos, educacionales y de ordenanzas.

Los puestos profesionales son desempeñados por personas que presenten título legal correspondiente, no se sujetarán a los exámenes que por oposición se realicen, los cargos administrativos para su ocupación sí se requiere el examen de oposición, y para ocupar los cargos de ordenanzas, estos sólo se obtienen con solo reunir los requisitos de saber leer y escribir.

Siendo los titulares de cada poder, los únicos autorizados para resolver sobre la solicitud de empleo, la comisión del servicio civil respectiva, y el que expida los nombramientos, siempre y cuando el solicitante reuna las condiciones para desempeñar el puesto que pretende.

En el caso de existir alguna vacante, el Superior lo pondrá al conocimiento de los demás empleados de categoría inferior, a fin de que si se encuentran capaces para desempeñar el cargo, así lo soliciten, debiendo realizar el correspondiente examen, y antes de tomar posesión de su cargo, protestar sobre el mismo, manifestando

cumplir debidamente con las obligaciones y funciones que contraiga.

Los nombramientos que expiden los titulares, deben ser - por escrito y firmado por las autoridades competentes que señala la - Constitución Política del Estado, la oficina pagadora se cerciorará - que el nombramiento respectivo llene debidamente estos requisitos.

En caso de que un nombramiento fuere obtenido por el be- neficiario de mala fé, se cancelará y reintegrará las cantidades que hubiere percibido.

En esta misma Ley, se señalan los derechos a los que se encuentran sujetos los empleados al servicio civil, así como de las - obligaciones que contraen, siendo estos derechos, las percepciones - que se les asignan conforme al cargo que desempeñan y regulado por el presupuesto general de egresos, ascender a los puestos de jerarquía - inmediata, disfrutar de las licencias, vacaciones y permisos, así co- mo percibir el importe de tres meses de sueldo a título de indemniza- ción por separación de su cargo, y señalar a una persona para que en- caso de fallecer, pueda percibir el pago póstumo.

Las obligaciones que contraen son las de cumplir con la Constitución de la República, la del Estado y demás Leyes que de ella emanen, observar los reglamentos internos de las oficinas donde traba- jen, ejercer sólo funciones propias de su cargo, guardar respeto y - consideración a sus jefes y compañeros de trabajo, atender al público y proceder con toda discreción en el desempeño de su cargo.

Los empleados que se comprenden dentro del servicio civil tienen y cuentan con el derecho de asociarse, siempre y cuando este de- recho sea con fines lícitos y defensa de sus intereses, con la excep-

ción de que si este derecho lo aplican con el fin de realizar algún acto que implique la suspensión de las labores y entorpezca el funcionamiento del despacho de los negocios oficiales, en caso de intervención de Directores, promotores y demás trabajadores que resulten responsables de este acto, son separados inmediatamente de sus puestos, desde el momento en que se inicie la ejecución del movimiento.

El propio personal sujeto a esta Ley, tiene derecho a disfrutar de dos períodos de vacaciones anual, comprendiéndose cada período de 10 días, siendo irrenunciables e intransferibles, exceptuándose los casos en que por orden expresa y escrita de la superioridad, el empleado sea requerido para prestar sus servicios, siendo otorgadas las vacaciones con goce de sueldo.

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar licencias, ya sea para separarse temporalmente o por más de dos días, del desempeño de sus funciones, sin perder con ello su puesto, y conservación de sus derechos de escalafón, todas las licencias se otorgarán sin goce de sueldo y nunca por un tiempo mayor de seis meses, sólo en caso de excepción de que dicha licencia se solicite por enfermedad o asuntos de carácter familiar y que son graves.

En caso de que la licencia otorgada al trabajador fuere por enfermedad, esta deberá ser acreditada mediante certificado médico titulado que señale la autoridad superior correspondiente, concediéndoseles también licencia a los trabajadores que con un año de antigüedad solicitare quince días de permiso, y con goce de sueldo, y sólo se otorgará para asuntos de carácter familiar, constatando la autoridad superior, la veracidad de esta licencia, en caso contrario, -

si fuere falsa la licencia, el trabajador será destituido de su cargo.

Los jefes de las dependencias pueden otorgar licencias a sus subordinados por dos días sin goce de sueldo, siendo que no se podrán conceder permisos por más de 5 veces dentro de un año fiscal.

El personal del servicio social, cuando así lo amerite, podrá ser ascendido o recompensado, debiendo reunir los requisitos de un previo examen para así ocupar la plaza inmediata inferior al puesto que pretende cubrir, demostrando capacidad, competencia, colaboración y probidad, méritos en el servicio y la propia antigüedad.

Las recompensas que se otorgan, son de carácter honorífico o pecuniarias, las primeras se otorgan por escrito, especificando al interesado qué tiene nota buena, las segundas se otorgan a los elementos del servicio civil que con regularidad trabajan horas extras en el desempeño de sus labores, y para ser otorgada, es necesaria la moción del titular de la oficina donde el servidor presta su trabajo, siendo ésta probada por el Secretario de Gobierno, esto para los fines legales que correspondan.

También se otorga esta prestación a los trabajadores que con 20 años de servicio, dándoseles un aumento de un 10% sobre los sueldos de que disfruta en el momento en que la superioridad dicta el acuerdo correspondiente, no importando si los años de servicio fueron en forma continua o escalonada, sólo se tomarán en cuenta los lapsos en que los haya desempeñado satisfactoriamente.

Si los empleados no cumplieren con las obligaciones que

les señala la presente Ley, se harán acreedores a las sanciones como-  
extrañamiento, multas, suspensión y destitución.

La separación del servicio civil, se hará cuando la pres-  
tación de servicios termine por cualquiera de las siguientes causas:-  
por supresión de la partida en el Presupuesto General de Egresos, por  
razón de inhabilitación del trabajador, por renuncia, por la pérdida-  
de la nacionalidad mexicana, por destitución y por mandato judicial o  
administrativo, y por fallecimiento.

La supresión de la plaza, el empleado tiene el derecho-  
a ser indemnizado con una cantidad igual a tres meses, conforme al Ú  
límo, teniendo la oportunidad de ocupar alguna de las vacantes, en -  
tanto la renuncia debe hacerse por escrito y el trabajador deberá de  
permanecer en su puesto hasta que le resuelvan.

En caso de algún funcionario o empleado fuere procesado,  
por delito cometido dentro de sus funciones, quedarán automáticamente  
separados de su encargo, desde que sean declarados formalmente presos  
y hasta que se pronuncie sentencia definitiva, y por lo tanto, a nin-  
gún empleado se le separará de su empleo, sino que sea por causa debi  
damente justificada.

En caso de fallecimiento del trabajador público adherido  
al servicio social civil, sus deudos o familiares tienen el derecho -  
de percibir el pago póstumo.

Las horas diarias de trabajo las señala esta Ley como -  
continuas o discontinuas según lo determinen los titulares de cada po  
der.

Y por lo que ve para el pago a suministro de medicinas de los trabajadores afiliados, éstos se harán conforme a las posibilidades económicas del Gobierno, a moción de las comisiones del servicio civil ante el C. Secretario General de Gobierno, para su aprobación.

#### Q U E R E T A R O .

En Querétaro, la situación jurídica que guardan los trabajadores del servicio público, se encuentra regida por la Ley que crea el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los

Poderes, de los Ayuntamientos, de las Empresas y Organismos Descentralizados del Estado. Siendo esta Ley, de observancia general para todas las autoridades antes señaladas, y la relación de trabajo para los fines de esta Ley, se encuentra establecida por el solo hecho de la prestación del servicio, al cual para la aceptación del correspondiente nombramiento y para la percepción del sueldo, todos los que tengan capacidad legal y los menores de edad de uno y otro sexo que hayan cumplido los 16 años.

Estableciéndose también la clasificación de los trabajadores de base y los de confianza, siendo de base, aquellos que tienen dentro del servicio 6 meses y con nota favorable en su expediente, los de confianza son todos aquellos que ocupan cargos superiores destinados al servicio directo del Gobierno del Estado dentro de los Tres Poderes y de los Municipios.

Señalándose las condiciones nulas de pleno derecho que no obligarán a los trabajadores del Estado, Municipales, de empresas y organismos descentralizados, aún cuando aquellos lo admitieren expresamente, siempre y cuando vayan en contra de su salud y que resulte peligrosa la actividad que se realice, así como que vaya en perjuicio de su economía.

Los nombramientos que se otorgan a los trabajadores de base, deben de contener los nombres con todos sus apelativos, el tiempo de servicio que va a desempeñar, la nacionalidad, edad, sexo y estado civil, teniendo el correspondiente nombramiento el carácter de definitivo, interino, por tiempo fijo o para obra determinada, así como también establece la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y la percepción que percibirá conforme a los lineamientos que

señale el presupuesto de Egresos, por la aceptación del nombramiento, el trabajador se obliga a cumplir con las obligaciones propias e inherentes de su cargo, a las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conformes a la Ley.

Existen también, dentro de esta Ley las horas de trabajo, los descansos legales y vacaciones, situándose como jornada diurna, la que no podrá exceder de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta, de siete horas y media, y sólo por circunstancias especiales se aumentará la jornada ordinaria y será considerada como extraordinaria.

Los días de descanso son obligatorios con goce de sueldo, teniendo derecho el trabajador a descansar por cada cinco días de trabajo, gozando de dos descansos, considerándose los descansos obligatorios y con goce de sueldo, aquellos que como tales señala el calendario oficial.

Las vacaciones se conceden a todos los trabajadores, que teniendo seis meses consecutivos al servicio por lo que disfrutarán de dos períodos de vacaciones anuales, dejándose para tal efecto, personal de guardia para que el servicio no se interrumpa y para la tramitación de los asuntos más urgentes, utilizándose de preferencia los trabajadores que no tuvieren derecho a vacaciones, y por ningún concepto las vacaciones se harán acumulativas.

Por lo que ve a las licencias, éstas se clasifican en dos categorías, con goce y sin goce de sueldo, esta última se puede conceder hasta por ciento ochenta días, siempre y cuando el -



trabajador tuviere dentro del servicio, cinco años y las licencias con goce de sueldo se conceden sólo por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales, conforme al tiempo que tengan dentro del servicio.

Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el reestablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que a su reingreso o la indemnización que le corresponda, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y por la Ley Federal del Trabajo, o por cualquier motivo, hasta de tres días y en tres ocasiones distintas dentro de cada año natural. Estas licencias sólo son concedidas por los jefes de las respectivas dependencias y bajo su responsabilidad.

Por lo que respecta al salario, éste es considerado como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, haciéndose el pago en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, siendo uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base, y del cual no deberán hacerse restricciones, descuentos o deducciones a los trabajadores, salvo por deudas que contraiga el trabajador con la Entidad, o cuando se trate del cobro de cuotas autorizadas para el sindicato y descuentos ordenados por autoridades judiciales competentes, para cobrar los alimentos que le fueren exigidos al trabajador.

El pago por horas extraordinarias se paga con un aumento de un cien por ciento del salario, las cuales son asignadas como horas de jornada máxima, teniendo a su vez los trabajadores, derecho a un aguinaldo, el cual se paga antes del 20 de diciembre de cada

año, equivalente a un mes de salario por lo menos, en la actualidad, - esta prestación se concede por cuarenta días, a todos los trabajadores siempre y cuando tengan en el servicio un año, de otra manera, se les dará su aguinaldo en forma proporcional y conforme al tiempo de servicio.

Las obligaciones que contraen los Poderes, los -- Ayuntamientos y las empresas y organismos descentralizados con respecto de sus trabajadores, son las de cubrir en forma puntual, los salarios que devenguen los trabajadores, y preferir a estos, en igualdad de circunstancias, de competencia o de antigüedad a los trabajadores - que se encuentran organizados, respecto de quienes no lo estén, prestar los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios y farmacéuticos, cubrir las indemnizaciones que por accidente o enfermedad profesional contraiga el servidor en el cumplimiento de sus funciones, cubrir el pago de marcha equivalente al importe de dos meses de último sueldo - percibido, el cual se incrementará previo estudio que realicen las Entidades públicas.

Las obligaciones que contraen los trabajadores con respecto de las Dependencias, son las de rendir la protesta de Ley, - una vez aceptados para ocupar su cargo, asistir, observar y desempeñar sus labores de manera eficaz, cordial y con diligencia, asistir a los cursos que organicen las Entidades para que adquiera los conocimientos indispensables a fin de obtener ascensos, etc.

Dentro de esta Ley que norma al Estatuto Jurídico, se mencionan las causas de suspensión y terminación de los efectos del nombramiento, siendo las causas de suspensión: Las circunstancias de que el trabajador contraiga alguna contagiosa enfermedad, que signifi-

que un peligro para las personas que trabajan con él, por la comisión de delitos de cualquier género, en este caso, la suspensión procederá de inmediato cuando el juez de la causa, mediante simple oficio notifi que al titular del Poder o del Ayuntamiento respectivo, la prisión pre ventiva del trabajador, por cualquier motivo relacionado con la presta ción de sus servicios en la Entidad que corresponda, y si se le conce de mediante sentencia absolutoria o auto de soltura, por desvanecimien to de datos su libertad, se le pagarán los salarios correspondientes - al período en que hubiere estado detenido y su antigüedad no se ve - - afectada.

Teniendo vigencia la suspensión hasta la fecha en que se compruebe ante el titular del Poder o del Ayuntamiento o de la empresa u organismo descentralizado que se ha dictado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoriada, también es caso de suspen sión cuando el trabajador tuviere más de cinco retardos en un término de 30 días, ameritándose la suspensión de dos días y nota desfavorable en su expediente, y cuando por sus actos, comisiones o mala conducta - durante sus servicios, la autoridad respectiva debe oír en justicia - previamente al trabajador afectado, en todos estos casos, el trabaja dor no percibirá la remuneración que normalmente le corresponde.

Son causas de terminación de los efectos del nombramiento cuando el trabajador de base al servicio, es despedido por causa justificada, en consecuencia, su nombramiento cesará sin respon sabilidad para las Entidades o Ayuntamientos, o ya sea que la termina ción se dé por las siguientes causas: Por renuncia o abandono del em pleo entendiéndose esta última cuando el trabajador abandone su traba jo por un lapso de 3 días hábiles consecutivos, por conclusión de la -

obra, por muerte del trabajador, por incapacidad física o mental del mismo, por resolución legal y motivada del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores al servicio de los Poderes, Municipios, Empresas y Organismos Descentralizados del Estado, tienen derecho a agruparse en Sindicatos y que éstos tengan por objeto el estudio de sus problemas específicos, el mejoramiento de sus agremiados y la defensa de sus intereses comunes, bastando sólo para su constitución, que éste se integre por la mayoría de trabajadores pertenecientes a cualquiera de las Entidades públicas, y que esté debidamente registrado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siendo cancelado el registro cuando ocurra la disolución o cuando aparezca otro diverso que fuere mayoritario, dicha cancelación, sólo se hará a solicitud de parte interesada, conteniendo a su vez la cláusula de exclusión, no obligándose con ello a las entidades públicas a separar al trabajador de su cargo.

Es responsabilidad de todas y caoa una de las Entidades públicas, en las cuales el trabajador preste sus servicios, de proporcionar las licencias que por motivo de los riesgos profesionales sufrieren los trabajadores a su servicio, así como también por enfermedades no profesionales, siendo éstas regidas por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad Social y la Ley Federal del Trabajo.

El derecho que tiene el trabajador, su cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, la concubina o hijos habidos con ésta, a la jubilación y a la pensión que por vejez o muerte y que se encuen-

tren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala, siendo facultad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje el que resuelve sobre la solicitud en un plazo no mayor de quince días a partir de la fecha en que quede integrado el expediente.

Tienen derecho a la jubilación, los trabajadores con treinta años o más de servicios, en los términos de esta Ley, cualquiera que fuere su edad, y aquella dará derecho al pago de una cantidad equivalente al ciento por ciento del sueldo, y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja.

La pensión por vejez se concede a los trabajadores que con más de sesenta años, tuvieren dentro del servicio, veinte como mínimo, calculándose la pensión conforme al sueldo que perciba el trabajador y los años de servicio que haya prestado, y con cargo al Estado, a los Municipios o a presupuestos de los organismos descentralizados o empresas estatales y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo ni superior al salario mínimo, y la pensión no excederá del noventa y cinco por ciento del sueldo, comenzando a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja.

Teniendo a su vez los trabajadores el derecho para ascender al empleo inmediato superior, siempre que hubiere una vacante definitiva, o cuando, tratándose de vacantes temporales y éstas excedan de seis meses, tomando en cuenta la Comisión de Escalafón, los siguientes factores, los conocimientos, la aptitud, la antigüedad y la -

disciplina y puntualidad, debiéndose para tal efecto, boletinar las -  
vacantes que existieren.

C A P I T U L O    I I I

" S I T U A C I O N   E S P E C I A L   D E   L O S   T R A B A J A D O R E S   D E L  
E S T A D O   D E   Q U E R E T A R O ,   D E   L O S   M U N I C I P I O S   Y  
D E   L O S   O R G A N I S M O S   D E S C E N T R A L I Z A D O S " .

### C A P I T U L O    I I I

Para conocer en qué se basó nuestro legislador queretano, al haber dado luz a un nuevo ordenamiento que regula las relaciones entre los servidores públicos con el Estado, veremos cuales fueron sus bases para crear y regular dichas relaciones. Para tal efecto, nos trasladaremos a la Ley No. 69 del Servicio Social, la cuál fué promulgada en 20 de diciembre de 1954, y la cual causó una gran satisfacción entre los trabajadores al saberse sujetos de derechos y de obligaciones legalmente establecidos, pero que sin embargo, no reunían los suficientes derechos que satisficieran sus necesidades más apremiantes, y por esta razón, después de 18 años, hubo necesidad de actualizar dichos preceptos legales que tutelaron nuevos derechos laborales para los servidores públicos estatales y municipales, en virtud de que las condiciones de trabajo que prevalecían en la Ley del Servicio Civil ya eran injustas para los trabajadores estatales y municipales, siendo necesario actualizarlas y mejorarlas a través de la Ley que norma el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes, de los Ayuntamientos (ya incorporados), de las empresas y organismos descentralizados del Estado de Querétaro, de 9 de agosto de 1973.

El legislador queretano al establecer las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, crea un ordenamiento que adolece de numerosas fallas y deficiencias que dificultan su cumplimiento y dejan desprotegido al trabajador, quebrantando con ellos las garantías sociales que consagra el inciso B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a los trabajadores de la burocracia estatal.

Sin llegar a establecer a qué artículo de nuestra Carta Magna se refiere, es de suponerse que trató de referirse al Artículo -



123 de nuestra Constitución, ya que este precepto es el señalado como base fundamental para regular las relaciones obrero-patronales.. Más-sin embargo, existe la disyuntiva de que el Ejecutivo al enviar dicha iniciativa de Ley que norma las relaciones laborales entre los trabajadores y el Estado, tomando en consideración los puntos que señala - la propia legislatura en su exposición de motivos, podríamos considerar que trató de seguir para la creación de esta iniciativa a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 que es la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene las diversas obligaciones y derechos a los cuales se ha ce acreedor el trabajador (Artículo 10 del Estatuto).

En consecuencia, se precisa establecer el instrumento-legal en el que ha de haberse basado dicho Estatuto, pues dentro de - sus considerandos, se establece que así debe de ser, esto en razón de que si el legislador queretano se basó en este ordenamiento legal - (Ley Federal del Trabajo), no se contrapone a lo que marca el Artículo 123 Constitucional, pues como ya lo señalé con anterioridad, el - anterior precepto mencionado es reglamentado por dicha Ley, y por esta razón, el legislador mexicano, se basó en esta última, a fin de regular las relaciones entre los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos y Empresas Descentralizadas - del Estado de Querétaro.

La Ley que nos ocupa, en su artículo 1º., señala que - es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios - que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, para las empresas y organismos descentralizados del Estado, los Ayuntamientos de los Municipios y los trabajadores al servicio de estas Instituciones.

En su primer párrafo, este artículo nos habla de "observancia general", y señala quiénes deben de observar, pero observar - qué? ¿Su contenido o su cumplimentación?, pues en el propio Artículo-1º. de la Ley Federal del Trabajo, maneja también este concepto de "observancia general en toda la República", más sin embargo, establece en seguida: "y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución". La Ley que norma el Estatuto - no menciona si regirá las relaciones entre los trabajadores al servicio público y el Estado, más por otra parte, el artículo 3º. del propio ordenamiento, manifiesta que la relación de trabajo para los fines de esta Ley, entre los Poderes del Estado, los Ayuntamientos, las Empresas y Organismos descentralizados, con sus respectivos trabajadores "se entiende establecida, por el solo hecho de la prestación del servicio", cumpliendo así con lo ordenado por el Artículo 1º. de nuestra - Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 4º., el Estatuto nos dice: "para los - efectos de esta Ley, los trabajadores al Servicio del Estado, Municipales y de Empresas y Organismos Descentralizados, se clasifican en dos categorías:

- I. Trabajadores de base;
- II. Trabajadores de confianza.

En su inciso a), se refiere a los Directores, Secretario General y Particular del C. Gobernador, Oficial Mayor de Gobierno, Procurador General de Justicia, Sub-Procuradores, Agentes del Ministe-

rio Público, Sub-Directores, Jefes y Sub-Jefes de la Policía Judicial, Preventiva, de Tránsito, Ayudantes, Choferes y demás personal destinado al servicio directo del Gobernador del Estado.

b) En el Poder Legislativo: El Oficial Mayor y el Contador General de Hacienda de la Cámara de Diputados.

c) En el Poder Judicial: Los Secretarios del Tribunal, y de los CC. Magistrados; los Secretarios de los Juzgados.

d) En los ayuntamientos: Los Secretarios, Oficiales Mayores, Tesoreros y Cajeros, los Comisarios, Alcaldes y Sub-alcaldes de cárceles; los Administradores de los Rastros; los Jueces y Oficiales del Registro Civil.

e) En las Empresas y Organismos Descentralizados y Municipales: I. En el Instituto de Protección a la Infancia de Querétaro: el Director y Sub-Director.

El artículo 6º. que a la letra dice: "Los trabajadores no incluidos en la enumeración del artículo precedente, serán de base-después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, cuando se trate de plazas de nueva creación en los Poderes del Estado, en los Ayuntamientos y Empresas y Organismos Descentralizados - Estatales y Municipales, la clasificación que corresponda a cada plaza será determinada por la disposición legal que la establezca".

Por lo que ve a los incisos: a), b), c), d), e), en la cual clasifican a los trabajadores de confianza, me atrevo a decir, - que por lo que vé al último renglón del inciso a), en lo relativo a- "ayudantes y choferes", no estoy de acuerdo en que se encuadren como -

personal de confianza, puesto que para ello, es de suponerse que dichos trabajadores, desempeñen trabajos de inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Para este caso, tanto los ayudantes como los choferes, no prestan un trabajo directo con el patrón (Ejecutivo, Estatal o Gobernador), pues en todo caso, la remuneración o salario que percibe el trabajador debe ser más alto, que de cualquier otro de su categoría, aunque es sabido por todos que efectivamente sí se encuentra a disposición de su patrón, pero que muchas veces no es requerido para tal servicio, y en todo caso no podrían ser parte del Sindicato, como lo están en la actualidad, esto quiere decir, que si el propio Estatuto señala que son trabajadores de confianza, se encuentran dentro del Sindicato, el cual los protege, y por lo que así debe de ser, pues pongámonos a pensar en el salario que percibe un chofer, en la actualidad está arriba de cinco mil pesos, pero para un Jefe de familia que debe satisfacer las necesidades más apremiantes de un hogar, es insuficiente, por otro lado, las horas extras, muchas veces no les son computables, ni mucho menos reconocidas, compensaciones, en este renglón es muy independiente el salario que percibe el trabajador con este tipo de prestaciones, las cuales deberían de cubrirseles a estos servidores públicos, pues si son reconocidos como trabajadores de confianza no se les dá la categoría que se les merecen, ahora bien, si son considerados como de base, en este caso deberán de todos modos, proporcionárseles las prestaciones antes señaladas.

El Artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo, no dice

qué es un trabajador de confianza y los clasifica de la siguiente manera: "La categoría de trabajador de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

Si Ley que norma el Estatuto, considera que los trabajadores choferes se consideren dentro de los trabajadores de confianza, creo que se encuentra en un total error, en virtud de que claramente nos lo dice la Ley Federal del Trabajo, al manifestar: "Dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la (Empresa) Estado o Establecimiento. Pues bien, pongamos que la naturaleza de esas funciones en un trabajador-chofer, dependiendo del departamento de transportes, realice precisamente esas funciones, de chofer, más sin embargo, la designación la hacen sus jefes superiores, por considerar que es la persona idónea para realizarlas, más sin embargo, esto no implica que se le considere como de confianza, por el solo hecho de ser chofer de un funcionario, para tal efecto, considero que para que los trabajadores choferes, así como ayudantes, no se encuentren afectados por lo que concierne a este punto, el funcionario que requiera de estos servicios puede perfectamente solicitar los servicios de otra persona, totalmente ajena al organismo público, para que así, de este modo, en cuanto sea separado de su encargo dicho funcionario, sea separado el chofer-trabajador, y de este modo creo, que no se perjudicará a los trabajadores de base, aunque si bien es cierto y como lo establece la Ley, que

norma el Estatuto en su Artículo 12, Fracción VI: "Si el trabajador -- fuere ascendido a un puesto de confianza, quedarán en suspenso las prerrogativas que tuviere conforme a esta Ley, prerrogativas y vínculos - que se reestablecerán al dejar de desempeñar el puesto de confianza - que se le hubiere conferido", conforme a este supuesto, esta bien, ya que en realidad, el trabajador vuelve a ser sujeto de derechos y obligaciones que contrae esta Ley, pero entonces porque aunque no sea trabajador de base, los de confianza, por no existir un ordenamiento que los proteja y guíe si se tiene que basar a esta Ley que nos ocupa, toda vez que por ejemplo para la solicitud de licencias, nos basamos en su artículo 22, no debiendo ser, en virtud de que esta misma ley se - contradice al señalar que las relaciones entre los poderes del Estado, Ayuntamiento, Empresas y Organismos Descentralizados, y sus trabajadores de base, los de confianza no están comprendidos en ella, y nuevamente nos vuelve a señalar quienes son de confianza dentro del Poder - Judicial, (Los magistrados, del Tribunal Superior de Justicia, los Jueces de Primera Instancia, Menores y Municipales, cuya situación jurídica continuará regida por su Estatuto especial: b) El personal perteneciente a ramos de Educación, de Salubridad y Asistencia y de la Junta Local de Caminos, mientras estén vigentes los convenios de coordinación con el Gobierno Federal para la prestación de dichos servicios; - c) Los trabajadores extraordinarios o a lista de raya nombrados por - tiempo fijo o por obra determinada.

En relación a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia, Jueces de Primera Instancia, Menores y Municipales, estos se rigen por su propia Ley Orgánica, en la cual nos señala las funciones de todos y cada uno de estos funcionarios, las cuantías y el trabajo -

que se deba de desempeñar en cada una de las descripciones.

La Ley que comentamos es repetitiva por lo que a funcionarios del Poder Judicial se refiere, pues simple y sencillamente los hubiera señalado en su artículo 4º. y no hacer diferencias totales.

Pues también, si señala al personal que pertenece a dependencias de carácter federal, porque las incluye dentro de este Estatuto, que se supone únicamente normará entre los trabajadores del Estado, más no de la Federación, el cual como manifiesta que se regirán por los convenios que se celebren con el Gobierno Federal.

Ahora bien, por lo que se refiere a trabajadores extraordinarios o a lista de raya nombrados "por tiempo fijo o por obra determinada", estos si no son incluidos dentro de este Estatuto, más sin embargo, deberían de estar incluidos, en virtud de que el Artículo 13 en su Fracción III, señala el carácter de nombramiento: Definitivo, interino, por tiempo fijo o para obra determinada, reuniéndose con esto, los mismos requisitos que señala este Estatuto, más sin embargo, al momento de su elaboración no se tomaron en cuenta estos puntos, que son de suma importancia para el trabajador, el día en que se suscitare un conflicto de tipo laboral, pueda recurrir a esta misma ley, toda vez que si la nominación fué por tiempo fijo, ésta puede pasar de seis meses, tiempo que señala esta Ley para que el trabajador al servicio público adquiriera el carácter de "trabajador de base", lo mismo sucedería, si el nombramiento expedido fuere por "obra determinada", pues hay obras que tardan más del tiempo necesario para ser terminadas, y cuando así lo exija su naturaleza, pero ¿Qué sucede cuando llega a cumplirse dicho término? ¿Qué sucede con el trabajador que prestó ese-

servicio? solamente se le paga el tiempo trabajado, y simplemente se le dan las gracias, por haber trabajado eficientemente para el Poder Público. Considero que no, pues como lo manifiesto con antelación, adquiere antigüedad, tiempo necesario para ser sujeto de derechos y obligaciones y por lo tanto, no se le puede privar de ellos.

Su artículo 8º. (Estatuto) señala: "Los trabajadores de base deberán ser preferentemente queretanos y en todo caso de nacionalidad mexicana, solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando se trate de servicios técnicos y no existan mexicanos que puedan desarrollarlos eficientemente, a juicio del titular, quien deberá oír previamente a los trabajadores, a través de su sindicato".

Tal y como lo establece este ordenamiento, se encuentra en cierto modo en contra disposición de la Ley Federal del Trabajo, - puesto que esta señala en su Artículo 56 las condiciones en que debe - prestarse el Trabajo y que en ningún caso podrán ser inferiores a las - fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de - los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza o nacionalidad, sexo, edad, etc., - salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

En este caso se referirá nuestro Estatuto a que deben - ser preferentemente queretanos y mexicanos los trabajadores, y en todo caso, solo podrán ser sustituidos por "extranjeros", por lo que a la - técnica que deba ser aplicada, y en razón de esto en lugar de encontrar el Estado, los servicios de uno o varios extranjeros, no sería más factible capacitar al trabajador estatal, proporcionándole los medios económicos, necesarios para el mejor desempeño y capacitación de la activid



dad que se requiera, sin tener para ello, que solicitar los servicios de un "extranjero", evitándose con esto una evasión de capital, razón que sería en contra del patrimonio estatal, y se dudaría así mismo de la capacidad con que cuenta el trabajador, ya no digamos queretano, si no a nivel nacional.

El artículo 10 de la Ley que norma el Estatuto de los - trabajadores Estatales (aclarando que no se trata de sindicalizados)- que a la letra nos señala: "Los casos no previstos en la presente Ley, o en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo a los principios generales de justicia social derivados del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o bien conforme a las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Trabajo, la Jurisprudencia, - los tratados, los principios generales de derecho y en su defecto, se recurrirá a la costumbre o a la equidad".

Cual es el razonamiento que nos quiere manifestar el ar tículo antes mencionado, que en caso de que no se encuentre prevista - una nueva prestación o un nuevo derecho, debemos para tal caso, recu- rrir a nuestra Constitución General de la República, o en su caso a la Ley Federal del Trabajo y otros tantos ordenamientos que impliquen - aplicación y beneficios para los trabajadores.

Considero por lo tanto, que esta parte no va de acuerdo con la propia Constitución, en virtud de que si bien es cierto, que si dicho estatuto se basó en los principios que de ella emanan, y en lo - relativo a su Ley Reglamentaria, se encuentra en total discordancia, - en razón de que como ya lo he manifestado con anterioridad, nuestro -

legislador debió encontrar una base para crear la presente Ley que estamos tratando, porque si es de otro modo, en que Ley o Reglamento o en qué se basó entonces para dar el carácter de Ley a dicho ordenamiento, encontrando con ésto que entonces el legislador al crearla tuvo bases suficientes como las que señala la Ley Federal del Trabajo, y en sí lo que señala la Constitución de la República para dar cabida a lo que de ellas emana.

Ahora bien, si la entendemos de este modo, bien pudo referirse a que si llegare a crearse nuevas bases en beneficio de nuestros compañeros trabajadores, entonces sí encontraríamos concordancias con lo que quiso expresar, pues de otra manera se estaría en total contradicción y no se llegaría a nada en concreto, de otro modo, los casos no previstos, tendrían por consiguiente, un estudio posterior, pero siempre y cuando no estuvieren tuteladas en los dos ordenamientos antes mencionados; por lo que ve a la Jurisprudencia, se requiere que un conflicto que llegare a suscitarse y teniendo la correspondiente aprobación por los miembros de la Suprema Corte de Justicia, y siempre y cuándo éste resultare en favor de los trabajadores, el mismo caso se presentaría por lo que ve a los tratados, y el Artículo 6º. de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Las respectivas leyes y los tratados" celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia".

Por lo que respecta a la costumbre y a los principios generales del derecho, éstos tienen una función propia, pero veremos en síntesis a la costumbre, y la Ley sólo la reconoce cuando ésta tiene una fuerza obligatoria, cuando expresamente admite que puede tenerla

y se la concede, por ende, bien en defecto de una disposición legal que prevea el caso de que se trate, y se intente resolver, bien a falta de convenio de los interesados, y por lo que se refiere a los principios-generales del derecho, estos son aplicables cuando a falta de disposición expresa en la Ley, se interpreta.

En el capítulo II del Estatuto, el cual se denomina "De las horas de trabajo, descansos legales y vacaciones", si se encuentran satisfechos y en relación con el Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que ve a la duración máxima de la jornada diurna de trabajo, que no podrá exceder de 8 horas, pero por lo que se refiere a la jornada nocturna, no se lleva a cabo dentro de la administración pública, pues tengo entendido que únicamente existe Jornada Diurna, así como horas extraordinarias y ésto en razón del Jefe del Departamento o Funcionario o Dependencia que requiera del servicio de los trabajadores.

Por lo que no encuentro una explicación justa, por lo que se refiere al segundo párrafo del Artículo 16 de esta Ley tantas veces mencionada, al referirse sobre la jornada nocturna.

El artículo 17 nos habla de que: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, éste trabajo será considerado como extraordinario", esto ya lo expliqué con anterioridad.

El artículo 18 dice: "Por cada cinco días de trabajo, - el trabajador disfrutará de dos descansos con goce de sueldo íntegro", - pues bien, cuando entró en vigor la presente Ley, no se aplicaba tal supuesto, en virtud de que por sistemas de tipo administrativo, se laboraba un día más de lo estipulado, siendo hasta en esta Administración

cuando fué aplicado dicho precepto, tal vez porque no se reunían los - requisitos del artículo 16 de la Ley que norma al Estatuto de referen- cia.

En su segundo párrafo señala: "Por regla general los - días de descanso serán el sábado y el domingo, pero, si por cualesquie- ra circunstancia fuere necesario laboral el primer día señalado para descanso, el trabajador percibirá una prima extra de al menos el 25% - del salario correspondiente", en realidad se cumple con este ordenamien- to?, considero que no, toda vez que tal vez por ignorancia o porque - al trabajador público, se le aconseja que deba de cumplir con las obli- gaciones que se le establecen por parte de sus superiores, por lo que- ve a la ignorancia del trabajador respecto de este ordenamiento es en razón de que desconoce totalmente a quien tiene derecho, conociendo - solamente las obligaciones que se le consignan en forma verbal, esti- mando conveniente, que a todos y cada uno de los trabajadores se les - instruya sobre los derechos y las obligaciones que contrae cuando pasa a ser miembro activo de la Administración Pública.

El artículo 24 en su fracción II, nos dice: "Por enfer- medades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingre- so y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Socia- les de los Trabajadores del Estado y por la Ley Federal del Trabajo.

En este supuesto nos habla de la Ley de Seguridad y Ser- vicios sociales de los Trabajadores del Estado; no existe una de carác- ter Estatal, luego pienso que debe ser la Federal y es aplicable - a los trabajadores, toda vez que no pertenecen a dicha - - -

institución y por lo tanto, no pueden ser aplicables los servicios requeridos por enfermedades profesionales, puesto que no existe convenio o decreto que establezca que los trabajadores al Servicio del Estado, se encuentren afiliados a tal Institución, pero eso sí, se les proporciona el servicio en Instituciones de tipo particular o en el Hospital Civil Regional con residencia en esta ciudad dependiendo de la gravedad de la enfermedad que sufra el trabajador.

Y si es aplicable en ciertos casos la Ley Federal del Trabajo, puesto que en ocasiones sí se cumple con tal ordenamiento por lo que ve a enfermedades no profesionales, a los servidores públicos se les proporciona un tanto por ciento sobre el monto en que conste tal enfermedad, pero esto solo procede con los trabajadores sindicalizados, y los que no lo están, ¿Qué sucede con ellos? con respecto a los servidores públicos sindicalizados, el propio sindicato se encarga de cubrir o fijar el porcentaje con el cual proporciona ayuda al servidor sindicalizado. ¿Pero quién se encarga de los gastos que por enfermedades no profesionales o profesionales sufre el trabajador, a quién se recurre en este caso? ¿Quién es la persona encargada de cubrir los gastos que origina el trabajador con motivo de la enfermedad sufrida? En la actualidad no existe ningún departamento que se encargue de tales casos, ni de proporcionarle los gastos necesarios a los trabajadores de base, de confianza, que no se encuentran sindicalizados.

Por lo que respecta a los Salarios, el artículo 26 nos dice: "Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados", y su pago se hará en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, y precisamente en moneda de curso legal o en cheque nominativo, se utiliza la primera forma de las nombradas.

El artículo 28 habla de lo siguiente: "No deberán hacerse; restricciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos siguientes: y para ello, enumera los que a continuación señalo:

I. Cuando el trabajador contraiga responsabilidades con la entidad, por concepto de pagos hechos por exceso, errores o pérdidas imputables al trabajador.

II. Cuando se trate del cobro de cuotas autorizadas para el sindicato burocrático al que pertenezca, de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiere manifestado previamente de una manera expresa, su conformidad.

III. Descuentos ordenados por la Institución de Seguridad Social a la que sean incorporados los trabajadores, etc.

IV. Cuando se trate de los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cobrar alimentos que fueren exigidos al trabajador;

V. Cuando sean por faltas o retardos injustificados pudiendo el trabajador, en caso de inconformidad con el descuento, ocurrir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que sea revocada o modificada la deducción que se hubiere hecho, etc.

VI. Obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones considerados como de interés social.

En relación con estas fracciones, veremos los siguientes puntos a consideración, por principio la fracción:

I. Por lo que respecta al renglón que señala "o pérdidas imputables al trabajador", a qué tipo de pérdidas quiso referirse nuestro legislador, y sobre todo que sean a cargo del trabajador, que si bien es cierto, es susceptible de obligaciones, derechos y responsabilidades dentro del cargo que desempeña, más no imputable al trabajador, porque pongamos por ejemplo: "Un trabajador encargado de cobrar o recoger los salarios de sus demás compañeros de departamento o dependencia y que esté específicamente señalado para recoger tales salarios y que por una circunstancia ajena totalmente a él, sufriera un robo, - el trabajador va a ser responsable por este tipo de pérdidas, creo que no, puesto que el servidor público cumplía con una de sus obligaciones y su trabajo.

II. Esta fracción está totalmente de acuerdo con los Estatutos que marca y tiene señalados el sindicato, con sus agremiados, desde el momento en que ingresen a esta corporación.

La fracción III, no presenta problema de interpretación pues está específicamente detallada que hasta "que sean incorporados - los trabajadores, etc..."

La fracción IV del Artículo 28, en este supuesto, tampoco hay problema, pues está claramente definido y señalado.

V. Esta fracción es interesante entrar a su estudio, - porque no por el sólo hecho de faltar en forma injustificada el trabajador, o por retardos de la misma naturaleza, tenga que recurrir al - Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pues el trabajador deberá estar conciente de la falta que cometió y sobre todo, si es por falta justificada, en este caso, el trabajador si es sindicalizado recurre a su

sindicato, y este si comprueba que efectivamente fué por causa justificada, le reintegra el importe al servidor público, más nunca, o hasta el momento, se ha visto que un trabajador público recurra ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que sea restituido de la deducción de que fué objeto, en otros casos, se recurre ante el Jefe de Personal y éste a su vez comprobará si en verdad fué o no comprobada la injustificación, procediéndose al pago correspondiente.

El artículo 31 nos dice: "El salario no es susceptible de embargo o descuento administrativo, fuera de los casos establecidos en el artículo 28". Más sin embargo, se han presentado casos, en los cuales el trabajador al servicio del estado, es agente sujeto de descuentos de tipo administrativo, en los casos en que el trabajador cuando está señalado como día de descanso obligatorio y se señale o celebre un evento de carácter cívico, se le "obliga" a presentarse a dicho acto, con la previa amonestación de "que sean o no miembros del sindicato" se hará el descuento correspondiente, esto es totalmente contradictorio con lo establecido, por el precepto en estudio, ya que no se está cumpliendo con lo que él manda.

El artículo 33 nos dice: "En ningún caso los trabajadores percibirán un salario inferior al mínimo y al mínimo profesional, según el caso, fijado en la zona donde presten sus servicios". En este caso, en realidad, los salarios no son inferiores al mínimo, ni al mínimo profesional que se aplica en la zona a la cual corresponde nuestra Entidad, pero si, en realidad los salarios no van de acuerdo a la categoría a la que pertenece el servidor público, ya que se han dado casos, en que, un comisario (mozo) percibe el mismo salario que un mecanógrafo, el cual se considera que tiene más preparación y sobre todo



tiene más de estudios que de aquellos trabajadores que desempeñan un - trabajo inferior en categoría, puesto que dentro de esta Ley, existe - un Título Sexto, Capítulo Unico denominado: "De la Comisión de Escalafón" y en su Artículo 71 se señala lo siguiente: "Los trabajadores al servicio del Estado, ayuntamientos, empresas y organismos descentralizados estatales, podrán ascender al empleo inmediato superior.

- a) Siempre que hubiere una vacante definitiva:
- b) Cuando tratándose de vacantes temporales, excedan de seis meses
- c) Que medie dictamen favorable de la Comisión de Escalafón.

La comisión de Escalafón tomará en cuenta los siguientes factores:

- I. Los conocimientos
- II. La aptitud.
- III. La antigüedad
- IV. La disciplina y puntualidad.

Dándonos para ello lo que se entiende por conocimientos y que a la letra dice: "Por conocimientos: la posesión de los principios teóricos y prácticos o Título legalmente expedido que se requiere para el desempeño de un trabajo"; Por aptitud: "la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para - efectuar una actividad determinada". Por antigüedad "El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente".

Por principio de cuentas manifiesto que no existe la - mencionada comisión de escalafón, pues dentro de los siguientes preceptos que anteceden al antes mencionado no señalan la forma en que se

encuentra integrada dicha comisión, solo manifiesta que esta se reunirá tantas veces cuantas fueren necesarias, para resolver sobre los ascensos de los trabajadores, así como si no funciona la tantas veces mencionada Comisión de Escalafón, con mucha menos razón, se toma en cuenta las categorías y ascensos de los trabajadores, y sobre todo que no se toman en cuenta los conocimientos, aptitudes y mucho menos se toma en consideración la antigüedad, un factor muy importante para la vida del servidor público, pues si ésta se tomara en cuenta, los trabajadores con más años dentro del servicio, ocuparían mejores plazas y por consiguiente obtendrían mejores sueldos.

Se menciona también que la Comisión de Escalafón inmediatamente que recibe el aviso de existir una vacante que llene los requisitos arriba mencionados (artículo precedente), procederá a boletinar la plaza, señalando un término de 5 días para que los aspirantes se inscriban en el concurso, transcurriendo dicho término se entregarán los expedientes al titular de la dependencia, y una vez recibido los correspondientes expedientes se cita a los aspirantes para que dentro de las 48 horas siguientes se sometan a un examen de oposición, y el o los aspirantes inconformes con el dictamen de la Comisión de Escalafón, podrán ocurrir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un plazo no mayor de ocho días, de aquella en que le hubiere notificado la resolución impugnada, pero antes de que el trabajador realice todos estos trámites, demostrando su inconformidad, "automáticamente" se le da de baja, y con eso se termina todo el trámite, puesto que dentro de nuestra Entidad no existe el mencionado Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Aunque como es cierto aparece dentro de la presente Ley

Aunque como es cierto, aparece dentro de la presente Ley que norma las relaciones entre los trabajadores al servicio de los Poderes de los Estados, y que se encuentra señalado en el Artículo 4º. de los Transitorios de esta Ley y el cual a la letra dice: "Dentro de un Plazo no mayor de noventa días contados a partir de la fecha de la publicación de esta Ley, se integrará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Ayuntamiento Empresas y Organismos Descentralizados en la forma prevenida en el artículo 80 de este ordenamiento". Lo cual no pongo en tela de duda, sólo que no existe dicho tribunal, y sobre todo, que no se ha sometido ningún conflicto de tipo laboral por parte de los Servidores Públicos, y que haya dado lugar a su funcionamiento, y por tanto a su integración, así como no se ha sabido absolutamente nada sobre las ejecuciones de laudos que menciona el capítulo correspondiente.

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. Las personas que prestan servicios a los Poderes Estatales y a los Ayuntamientos Municipales, deben de estar amparados por una legislación laboral que esté conforme con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDA. La Constitucionalidad de la legislación a que se refiere el punto anterior, sólo se logrará incluyendo las disposiciones que regulen las relaciones laborales de dichas personas con el Estado o con los Municipios, dentro del Artículo 123 Constitucional.

TERCERA. De acuerdo a los dos puntos anteriores, las Leyes dictadas por las legislaturas de los Estados que regulan las relaciones laborales de las personas que prestan sus servicios al Estado y a los Municipios no se encuentran dentro del régimen Constitucional, por estar contra el Artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

ANDRES GABINO FRAGA  
DERECHO ADMINISTRATIVO.

TRUEBA URBINA.  
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

ESTATUTOS Y LEYES DEL SERVICIO CIVIL DE  
TODOS Y CADA UNO DE LOS ESTADOS DE LA -  
REPUBLICA.

LIC. GUILLERMO HORI ROBINA  
PONENCIA PRESENTADA ANTE LA XX ASAMBLEA  
NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO.