

“Situación Jurídica Laboral de los Trabajadores al Servicio del Gobierno de Aguascalientes”

Próspero López Cárdenas

Situación jurídica laboral de los trabajadores al servicio del gobierno de Aguascalientes. Este artículo tiene por objeto analizar el estatus jurídico de los asalariados que prestan sus servicios en el gobierno mencionado. A tal efecto se estudian de manera crítica la génesis y evolución que ha tenido la normatividad que los regula y ya dentro del estatuto actual sus condiciones individuales laborales y la limitación a sus derechos colectivos. Finalmente se examinará su jurisdicción especial en relación con el tribunal encargado de dirimir los conflictos laborales y el procedimiento correspondiente.

The juridical labour situation about workers at service to the Aguascalientes' Government. This article has the main object to analyse the juridical position about people who work at service this government. In fact they have studied in a critical way the evolution that has had this regulation and inside these rules the actual labour conciliation for each one and the limitation about their rights in group. Finally it will look into this juridical situation, specially related to the Court of Justice in charge, in order to solve the labour conflicts in the correct way.

SUMARIO: I.-Introducción; II.-Antecedentes históricos; III.-Estatuto actual: 1.-Sujetos; 2.-Principios generales; 3.-Condiciones individuales de trabajo: Jornada, descanso, salario, estabilidad en el empleo y escalafón; 4.-Derechos colectivos: Sindicalización, negociación colectiva y huelga; 5.-Jurisdicción especial: Tribunal de Arbitraje y Procedimiento; 6.- Conclusiones.

I. Introducción

Como otro avance de la realización del Proyecto de Investigación sobre “La situación jurídica laboral de los trabajadores de los Gobiernos estatales en México” que me propuse como trabajador académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, hoy intento aportar algunos elementos de la realidad legal de los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado de Aguascalientes.

Como contexto general de ubicación diremos que, el Estado de Aguascalientes está situado en la parte central de la República Mexicana, con una extensión de 5 mil 197 kilómetros cuadrados, y que colinda con el Estado de Jalisco, al suroeste, sur y este; y al oeste, norte y noroeste con el Estado de Zacatecas, de cuyo territorio surgió en 1864.

Su territorio está conformado por tres grandes regiones: La Sierra Madre Occidental, la Mesa Central o Altiplano y el Eje Neovolcánico. Casi la mitad del territorio de la entidad lo constituyen los valles de Aguascalientes y Calvillo, éste último de gran productividad agrícola, además del llano de Tecuán, de importancia agrícola temporalera.

Las dos cuencas hidrológicas que drenan la entidad son las del río Verde Grande y la del río Juchipila, que son en la zona afluentes importantes del río Santiago que forma parte de la región hidrológica Lerma-Chapala-Santiago, con vertiente occidental(Océano Pacífico). La cuenca del río Verde Grande se origina al sur de Zacatecas y norte de Aguascalientes, y tiene como principales corrientes dentro del estado, a los ríos San Pedro Aguascalientes, Chichalote y Morcenique, los cuales debido a que llueve poco en este territorio,



El Poder legislativo está representado por un Congreso local, que actualmente está integrado por 27 diputados locales.

son de escaso caudal. La cuenca del río Juchipila se localiza en la parte occidental del estado y su corriente principal la constituye el río Calvillo. Tanto el estado como su capital deben su nombre a los numerosos sitios de aguas termales que abundan en su territorio.

Las actividades económicas en Aguascalientes han experimentado en los últimos diez años, transformaciones radicales en su estructura productiva, ya que, de ser un estado tradicionalmente agrícola se ha convertido en uno fuertemente industrial. El desarrollo industrial apoyado en la inversión extranjera, ha sido pieza clave para promover los cambios estructurales de la economía estatal.¹

Políticamente, Aguascalientes tiene un Gobierno integrado por los tradicionales tres Poderes de toda entidad federativa de la República Mexicana: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El Poder Ejecutivo, se encuentra representado por un Gobernador constitucional del estado, que actualmente tiene como auxiliares principales a los siguientes funcionarios: Un Secretario General

de Gobierno, un Secretario de Desarrollo económico, un Secretario de Planeación, un Secretario de Desarrollo Social, un Secretario de Finanzas y Administración, un Secretario de Obras Públicas, un Secretario particular y un Secretario privado, un Contralor General del Estado, un Procurador General de Justicia, un Subsecretario de Seguridad Pública y Vialidad, un Subsecretario de Gobierno, un Subsecretario de Asuntos Jurídicos, un Director de la Policía Judicial, un Director General de Gobernación, un Director General de Información y Prensa, un Director General de Difusión Institucional, un Director general de atención a la ciudadanía y giras, un Coordinador de Asesores, un Coordinador de Turismo, y diversos organismos paraestatales.²

El Poder legislativo está representado por un Congreso local, que actualmente está integrado por 27 diputados locales.³

¹ Información de la Oficina de Turismo del Gobierno del Estado de Aguascalientes, 10 de abril de 2002.

² Información de la Oficina de Relaciones Públicas del Gobierno del Estado de Aguascalientes, 10 de abril de 2002.

³ Información proporcionada por la Oficina de Informática y Biblioteca del Congreso del Estado de Aguascalientes, 10 de abril de 2002.

El Poder Judicial local está representado por un Tribunal Superior de Justicia, actualmente integrado por siete magistrados, y auxiliado por diversos juzgados de primera instancia.⁴

Existen en el Estado de Aguascalientes once municipios representados por Ayuntamientos encabezados por sus respectivos presidentes municipales, que se auxilian de diversas entidades administrativas.⁵

Todas estas entidades de poder público del Estado de Aguascalientes, para el desarrollo y ejecución de sus funciones, utilizan servicios personales subordinados de trabajadores, por lo cual resultan ser patronos.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEGISLACIÓN SOBRE EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

En igualdad con las demás entidades federativas de la república, Aguascalientes, a través de sus gobiernos locales, reguló la relación con sus trabajadores, antes de 1917 por normas administrativas derivadas de sus constituciones locales.

Nada más que, en el caso de Aguascalientes, hay que aclarar que surgió como entidad federativa hasta 1864, a diferencia de los estados que surgieron desde 1824 con la primera Constitución Federal de la República Mexicana. El territorio de Aguascalientes fue parte del Estado de Zacatecas durante 40 años.⁶

Por ello, la primera Constitución local de Aguascalientes de la que tuvimos información, fue sancionada el 18 de octubre de 1868, en la cual se establecía, en su artículo 66 fracciones VI y VIII como facultades del congreso local las de: "...VI.-Resolver

sobre las excusas que aleguen estos y el empleado para no admitir sus empleos; VIII.-Decretar que se haga efectiva la Responsabilidad de los funcionarios Públicos del Estado;..."⁷

Así también en su artículo 90 fracciones V y X, esta Constitución local, daba como atribuciones del Gobernador, las siguientes: "...V.- Nombrar y remover libremente al Secretario del despacho, al Tesorero general del estado, a los Jefes Políticos y demás empleados cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en esta Constitución o en las leyes, dando cuenta al Congreso con tales nombramientos, suspensiones y remociones;...X: Suspender a los empleados del estado en el orden administrativo y aún privarlos de su sueldo por dos meses, por infracciones de ley u órdenes supremas. Si hubiere de formárseles causa, se remitirá oportunamente lo instruido al tribunal competente".

Por otro lado el artículo 101 de esta Constitución, determinaba que: "El nombramiento de Juez de letras, se hará por el Gobierno a propuesta en terna del Tribunal Superior..." y el diverso artículo 107 señalaba: "El Gobernador del Estado, los Diputados al Congreso del mismo, los Magistrados del Tribunal de Justicia, el Secretario del despacho, el Tesorero general, así como todos los demás funcionarios públicos inferiores, son responsables..."

Como se puede denotar claramente, sobre todo del citado artículo 90 de dicha Constitución, el inicio, desarrollo y terminación de la relación jurídica entre el Gobierno estatal y sus empleados, dependía totalmente de las atribuciones del Gobernador del estado, sin que existieran derechos correlativos de los trabajadores gubernamentales. Se reconocía como una relación de Derecho Administrativo, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 85 de la Constitución liberal general de la República, en donde se daba al Presidente, la facultad de nombrar y remover libremente a los empleados de la Unión.⁸

En la Constitución política del Estado de Aguascalientes expedida el 3 de septiembre de 1917, se otorgan al Congreso local, en su artículo 29 fracciones V, XVIII y XX, las facultades siguientes: "...V.-Crear y suprimir empleos públicos;...

⁴ Información de la Oficina de Relaciones Públicas del Gobierno de Aguascalientes, 10 de abril de 2002.

⁵ Información del Sindicato Unico de trabajadores Estatales y municipales de Aguascalientes (SUTEMA). 9 de abril de 2002.

⁶ Información de la Oficina de Informática y Biblioteca del Congreso del Estado de Aguascalientes, a cargo del C. Rubén Ortega Zamora y la C. Alicia Lara Reyes, 10 de abril de 2002.

⁷ Constitución Política del Estado de Aguascalientes.- Ed. Tip. Trinidad Pedroza.-18 de octubre de 1868.

⁸ Los Derechos del Pueblo Mexicano. México por medio de sus constituciones. Porrúa y Congreso de la Unión, tomo II.

XVIII.-Nombrar y remover libremente a los empleados dependientes de su Secretaría y de la Contaduría Mayor de Hacienda;...XX.-Formar su Reglamento interior y dictar las disposiciones necesarias para el servicio de sus oficinas.”

Por otra parte, se confirma lo dispuesto por la anterior Constitución, con relación a las atribuciones del Gobernador, al señalar en su artículo 41 fracción IX: “Art.41.-Son facultades del Gobernador: ”... IX.-Nombrar y remover al Secretario de gobierno, al Tesorero general del estado, y a los funcionarios y empleados cuyo nombramiento o remoción no corresponda conforme a la ley a otra autoridad, dando cuenta al Congreso con tales nombramientos, suspensiones y remociones;...” Así también se establecía todo un Título VIII sobre Responsabilidades de los funcionarios y empleados Públicos.⁹

Es decir se confirmaba la naturaleza Administrativa de la relación entre el Gobierno estatal y sus empleados, a pesar de que en la Constitución Federal expedida por el Constituyente de Querétaro en 1917 se había creado el artículo 123 que regulaba al “trabajo en general” a “todo contrato de trabajo”, sin importar la naturaleza privada o pública de quien utilizara la fuerza de trabajo.¹⁰

Resulta importante tener en cuenta lo establecido por la ley local del trabajo del Estado de Aguascalientes expedida como norma Reglamentaria del citado artículo 123 constitucional.

El día 6 de marzo de 1928 fue promulgada la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, en la cual, en principio se excluye de la misma a los Poderes del Estado y los Municipios por no considerarlos como patrones, según disposición de su artículo 22. Pero, en sus artículos 132 a 139 integra todo un Capítulo sobre los Empleados Públicos”, considerando sus servicios como una *forma especial de trabajo*, sujetos a limitaciones en su estabilidad en el empleo, y obligando a los poderes del Estado a observar las disposiciones de la ley laboral en cuanto a jornadas y descansos y a tener Escalafón, prohibiendo totalmente la Huelga, castigando a quien la declarara con multa ó prisión.¹¹

⁹ Constitución Política del Estado de Aguascalientes.- 3 de septiembre de 1917. Ed. Imprenta de J. T. Pedroza e hijos.

¹⁰ Congreso Constituyente de 1916-17. Diario de los Debates. Ed. Congreso de la Unión.

¹¹ Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.- “Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos”. Compilación de Leyes, 1929.

En la primera Ley federal del trabajo de 1931, los empleados del Gobierno de Aguascalientes, como servidores del Estado mexicano, se vieron excluidos de la legislación laboral, al establecer su artículo segundo: “las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.”

De esta manera, al igual que los empleados públicos federales, los empleados de Gobiernos estatales iban a quedar sujetos a normas administrativas de “Servicio civil”, concepto utilizado para negar el carácter laboral de las relaciones, por lo que *seguimos alertando a los trabajadores del sector público para ver con reservas los proyectos famosos de Servicio Civil de Carrera* que hoy impulsan los Gobiernos Neoliberales, y hasta los populistas del Partido de la Revolución Democrática.

En virtud de esta disposición de la Ley federal del trabajo de 1931, surgieron, como ya lo hemos mencionado en otros trabajos presentados, normas administrativas como el Acuerdo de Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934, expedido por el presidente Abelardo L. Rodríguez y el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, promovido por el presidente Lázaro Cárdenas en 1938, sin que se incluyera en ellos a los trabajadores de los Gobiernos estatales y Municipales.

Por ello, en la mayoría de los estados de la República, los Gobernadores respectivos promovieron la creación de Estatutos jurídicos locales, copiando prácticamente el Estatuto federal.

Así, en el Estado de Aguascalientes, se promulgó en 1939 un “Estatuto de los trabajadores al servicio del Estado de Aguascalientes con las características siguientes:

1. Sus sujetos regulados, serían los trabajadores de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado, y los de los Ayuntamientos municipales.
2. Los trabajadores eran clasificados en: de Base y de Confianza, como en el Estatuto federal. El carácter de confianza se determinaba por el criterio del nombre del puesto, según la lista de los mismos que contenía su artículo tercero. Se consideraban como trabajadores de base a los que ocuparan puestos no mencionados en el artículo tercero y los de: mozos, conserjes, ugieres, escribientes, mecanógrafos, taquimecanógrafos, ayudantes que no fueran directos del Gobernador, estampilladores, liquidatarios, auxiliares y Agentes fiscales.



En el Estado de Aguascalientes, se promulgó en 1939 un “Estatuto de los trabajadores al servicio del Estado de Aguascalientes.

3. Se establecían los mismos límites máximos a la Jornada de trabajo que señalaba el Estatuto federal. Es decir, 8 horas diarias para el trabajo diurno, 7 horas diarias para el nocturno y, 7 horas y media para la mixta.
4. Se prescribía el descanso semanal de un día por cada 6 de trabajo, y un derecho a vacaciones de 20 días anuales, como en el Estatuto federal.
5. En cuanto al Salario, este sólo se integraba con el sueldo presupuestal, no existiendo sobresueldos ni compensaciones, a diferencia del Estatuto federal. El salario podía descontarse por las mismas causas que señalaba el Estatuto federal, adicionando una causa que reflejaba el carácter corporativo del sistema político dominante, al señalar como causa: “el otorgamiento de cuotas al Partido de la Revolución Mexicana”.
6. Las obligaciones de los Titulares de las Dependencias gubernamentales y de los trabajadores, eran las mismas que señalaba el Estatuto federal, al igual que las causas de cese, con la diferencia que en éste Estatuto de Aguascalientes no se establecía la intervención previa de un Tribunal para poder cesar al trabajador por ciertas causas.
7. En cuanto al derecho de Sindicalización, este Estatuto local, señalaba las mismas limitaciones del Estatuto federal, ya que disponía la existencia de un solo sindicato por Dependencia, la obligación de pertenecer al sindicato y la no-reelección de los dirigentes, y la obligación de los sindicatos de pertenecer a una sola Federación.
8. En relación con el derecho de Negociación Colectiva, se negaba la posibilidad de Contratos Colectivos y hasta de Condiciones Generales de Trabajo, estableciéndose la existencia de Reglamentos Interiores de Trabajo sin la participación de los sindicatos de trabajadores estatales.
9. La Huelga podía ser parcial o general, por causas de incumplimiento de derechos ya otorgados por el Estatuto, y siempre que fuera declarada por la mayoría de 3/4 partes de los trabajadores, y calificada previamente a su estallamiento, de legal por un Tribunal.
10. Los conflictos entre los trabajadores y las Dependencias estatales serían resueltos por un Tribunal especial integrado por 3 representantes: uno del Gobierno estatal, uno de la Federación única de Sindicatos, y un tercer árbitro; con competencia para resolver conflictos individuales o colectivos, sindicales o intersindicales, y registrar sindicatos y Reglamentos.

El procedimiento mediante el cual se resolverían los conflictos por el Tribunal especial, sería sumario, igual que en el Estatuto federal, es decir, constando solamente de Demanda, Contestación de Demanda, y una sola Audiencia de pruebas, alegatos y Resolución.¹²

¹² Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de Aguascalientes.- *Periódico Oficial del Estado*, tomo III. No.51, 17 de diciembre de 1939.

Bajo la aplicación de este Estatuto local, la relación seguiría considerándose administrativa, aunque reconociendo legalmente derechos laborales para garantizar, sobre todo, el control de la Acción colectiva de éste sector de la clase trabajadora del Estado de Aguascalientes.

En 1960 fue creado el Apartado “B” del artículo 123 constitucional, sin que se incluyera en el mismo a los trabajadores de Gobiernos estatales y Municipales, y por tanto, quedando sujetos los del Estado de Aguascalientes al Estatuto expedido en 1939, con algunas reformas que tuvo en 1965.

En 1983, el Presidente Miguel de la Madrid promovió una reforma a los artículos 115 y 116 constitucionales, por la cual se otorgó a las Legislaturas locales de las entidades federativas, la facultad para legislar sobre las relaciones laborales con los trabajadores de los Gobiernos estatales y los Municipales, tomando como marco el artículo 123 constitucional.¹³

Como consecuencia, de dicha reforma constitucional, el 5 de junio de 1992 se promulgó el “Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados”, que con las reformas que se le han hecho en 1995, 1998 y el año 2000, analizaremos en el siguiente apartado.

III. ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES; SUS MUNICIPIOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

1. SUJETOS REGULADOS

En principio este Estatuto incluye como sus sujetos a todas las autoridades y funcionarios de los tres Poderes locales: Ejecutivo, Legislativo y Judicial; así como de los Municipios, y a los

trabajadores de los mismos, y a los Organismos Públicos Descentralizados.

Sin embargo, en un posterior artículo 7o. restringe su ámbito de regulación solamente a trabajadores de base, temporales o accidentales.

También cabe recordar que por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2a. J.3/2000 aprobada por la Segunda sala el 14 de Enero del año 2000, los Organismos Públicos Descentralizados tanto federales como locales, se consideran regulados por el Apartado “A” del Artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del trabajo.¹⁴

Con lo dispuesto en el artículo 7o. ya citado, quedan excluidos de la protección del Estatuto, los trabajadores considerados como de Confianza, bajo los criterios de nombre del puesto que se ocupe y que aparecen en los incisos A,B,C y D del diverso artículo 5o. y el de realizar funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, auditoría, manejo de fondos y valores con facultades de disposición, control directo de adquisiciones con representación legal de la Dependencia o entidad, y demás funciones análogas.¹⁵

De esta manera, y por información estadística Oficial del INEGI existen 1814 trabajadores de Confianza en el Gobierno de Aguascalientes que, están excluidos de la protección legal, aclarando que por información de la Subsecretaría de Administración del Ejecutivo estatal, en los tres Poderes del Gobierno, sin incluir a Organismos Descentralizados y demás entidades Paraestatales, se estima que hay 787 trabajadores de Confianza.¹⁶

Como categorías diferentes a las de base y de Confianza, este Estatuto considera a los que llama trabajadores temporales y trabajadores accidentales, definiéndolos en función de la duración de su relación de trabajo con el Gobierno,

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Ed. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 1997. Artículos 115 y 116, pp. 103 a 110.

¹⁴ *Semanario Judicial de la Federación*: Novena Epoca, tomo XI, enero del 2000. Tesis: 2a.J.3/2000. p. 41. Tesis de Jurisprudencia.

¹⁵ *Periódico Oficial del Gobierno de Aguascalientes*, 7 de junio de 1992. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos descentralizados. Artículo 7o. p. 6.

¹⁶ Sistema para la Consulta del Anuario Estadístico. Aguascalientes. Ed. INEGI. 2001. Cuadro 22.1. e Información de la Subsecretaría de Administración del Gobierno de Aguascalientes. 9 de abril de 2002.

según presten sus servicios “en forma uniforme por temporadas y en periodos de tiempo fijo”, o que presten sus servicios por obra o tiempo determinado.¹⁷

De esta forma les quita la calidad de base a más de 1321 trabajadores, según información estadística del INEGI, aclarando que de acuerdo con la Subsecretaría de Administración ya citada, en el Gobierno estatal sólo hay 92 trabajadores eventuales.¹⁸

Solamente son considerados trabajadores de base, los que prestan sus servicios de manera permanente y necesaria para el Estado o el Municipio.

Actualmente se informa por el INEGI que hay 17 778 trabajadores de base en todo el aparato estatal de Aguascalientes; aunque la Subsecretaría de Administración del Gobierno estatal informa que, sin incluir entidades paraestatales ni Municipios, en los tres Poderes del Gobierno sólo hay 2 662 trabajadores de base.¹⁹

Según la información estadística del INEGI, existen también 508 trabajadores por honorarios, que al no ser de base quedan desprotegidos por el Estatuto que analizamos.²⁰

2. PRINCIPIOS GENERALES

Esta legislación laboral especial, reconoce el principio general del Equilibrio en las relaciones de trabajo, al señalar en su artículo 3o: “Las disposiciones de esta Ley tenderán a conseguir el Equilibrio entre la función pública que cumple el Estado y los derechos laborales de sus trabajadores”. De tal manera que los derechos de los trabajadores no se encuentran supeditados a los fines de la función pública, sino en situación igualitaria equilibrante.

También reconoce este Estatuto, el principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores,

es decir, que aunque éstos no quisieran disfrutar de dichos derechos, el Gobierno Patrón tiene que otorgárselos.

Así se desprende de lo dispuesto por la fracción V del artículo 9o. de este estatuto, al señalar: “Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos y el ejercicio de los derechos que en esta se consignan, la estipulación, escrita ó verbal, que establezca:

I.-.....

II.-.....

III.-.....

IV.-.....

V.-Renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en esta ley. . . “. También se desprende de lo dispuesto por el diverso artículo 19.²¹

Cabe hacer notar que, el Principio de Irrenunciabilidad reconocido, está limitado a los derechos que consigna el Estatuto, no toda norma de trabajo, Reglamento o Convenio; por lo que no protege derechos superiores conquistados en otras normas laborales.

El Estatuto que analizamos, también reconoce el Principio de Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, pero sólo en relación con procedimientos jurisdiccionales, al señalar en su artículo 10 que: “Solo en lo que se refiere a los procedimientos previstos en el Título Décimo del presente Estatuto, serán aplicadas supletoriamente las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando no contravengan las disposiciones del presente Ordenamiento”.

3. CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

A). JORNADA DE TRABAJO

En cuanto a la definición del concepto de Jornada, este Estatuto se identifica con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, al disponer en su artículo 34 que: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Estado para prestar sus servicios”, es decir, que la jornada empieza a

¹⁷ Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Aguascalientes del 7 de junio de 1992.- Estatuto Jurídico citado. Artículo 5o, pp. 5 y 6.

¹⁸ Sistema para la Consulta del Anuario Estadístico. Aguascalientes. Ed. 2001. INEGI y Gobierno de Aguascalientes. Cuadro 22.1 e Información de la Subsecretaría de Administración del gobierno de Aguascalientes. 9 de abril de 2002.

¹⁹ Sistema para la Consulta del Anuario Estadístico. Aguascalientes. Ed. 2001. INEGI y Gobierno de Aguascalientes. Cuadro 22.1. e información de la Subsecretaría de Administración del Gobierno de Aguascalientes. 9 de abril del 2002.

²⁰ Sistema para la Consulta del Anuario Estadístico. Aguascalientes. Ed. 2001. INEGI y Gobierno de Aguascalientes. Cuadro 22.1.

²¹ Periódico Oficial del Gobierno de Aguascalientes del 7 de junio de 1992.-Estatuto Jurídico citado. Artículos 9o. y 19, pp. 6 y 7.



Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Estado para prestar sus servicios.

correr desde que el trabajador está a disposición y no hasta que esté en tiempo de servicio efectivo.

En relación con la definición de Jornada diurna, nocturna o mixta, el Estatuto se identifica también con la Ley Federal del Trabajo, al considerar en su artículo 35 que: “Jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la comprendida en los periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna. “Cabe hacer notar, que para la jornada mixta sólo requiere que abarque tres horas de jornada nocturna y no tres y media horas como dispone la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los límites máximos de la Jornada diaria, es importante hacer notar, que éste Estatuto supera tanto a la Ley Federal del Trabajo como a la Ley Federal de Trabajadores del Estado, cuando se trata de trabajo no Manual, ya que establece en su artículo 36 lo siguiente: “La duración máxima de la jornada: será de seis horas, si es diurna; cinco horas, si es nocturna, y tratándose de jornada mixta, cinco horas y media, si se trata de trabajo de oficina. En el caso de trabajadores manuales, la duración máxima de la jornada será de ocho horas, si es diurna; siete

horas, si es nocturna, y siete horas y media, si es mixta”.

La superación positiva en cuanto a límites máximos de jornada, se ve empañada por ese trato diferencial al trabajo manual, como si éste fuera menos desgastante que el trabajo de oficina.

Por otra parte, lo que parece ser una ventaja en la letra de la ley, no parece aplicarse, ya que por información de la Subsecretaría de Administración del Gobierno estatal, los horarios generales de los trabajadores de base son de 8 a.m. a 15 horas o de 8.30 a.m. a 16 horas, lo que significa una jornada diaria diurna de siete y siete horas y media, que en el caso de oficinistas, supera al límite máximo que señala el Estatuto en análisis. En el caso de trabajadores de Confianza, se informa que el horario general es de 9 a.m. a 15 horas y de 17.30 a 20 horas, resultando una jornada de ocho horas.²²

En este Estatuto, se acepta el concepto de tiempo extraordinario de trabajo por causas especiales, teniendo como límites el de tres horas diarias y 3 veces por semana.

²² Información de la Subsecretaría del Gobierno de Aguascalientes. 9 de abril de 2002.

La forma de pago del tiempo extra de trabajo, es igual que en la Ley Federal del Trabajo, de 100% adicional al salario de la hora ordinaria, aceptándose que puede prolongarse por más de 9 horas semanales, en cuyo caso, será pagado con un 200% adicional al salario de la hora normal.²³

B). DESCANSOS Y VACACIONES

Con relación al descanso semanal, este Estatuto reconoce la semana laboral de cinco días, al disponer en su artículo 40 que: "Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro...", procurándose que sean sábado y domingo.

El trabajo en día sábado o domingo se pagará con una prima adicional del 25%, superando a la Ley Federal del Trabajo que sólo establece dicha prima cuando se trata de trabajo en domingo.

En cuanto a días festivos de descanso obligatorio, el Estatuto reconoce nueve días específicos y, abre la posibilidad de mas días de descanso, por medio del Calendario Oficial que expida el Gobierno del Estado o el Acuerdo de los Titulares de los diversos Poderes del Estado.

Sin embargo, en el pago del trabajo en día de descanso semanal o festivo, este Estatuto sólo señala que se pagará con salario doble y no triple como dispone la Ley Federal del Trabajo.²⁴

En relación con el derecho a Vacaciones, el Estatuto al igual que la Ley Federal de Frabajadores del Estado, otorga a los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, dos periodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno, con lo cual supera a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, este Estatuto establece la prima vacacional en 25% del salario correspondiente a cada periodo.²⁵

C). SALARIO

Esta condición esencial de trabajo, es definida al igual que en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de Trabajadores del Estado, como retribución de los servicios prestados, establecida en los Presupuestos de Egresos, por lo cual no es negociable con los trabajadores o su Sindicato en su fijación. Sin embargo, en la práctica, el Gobierno del Estado de Aguascalientes discute y acuerda con el Sindicato de sus trabajadores, los aumentos al salario y prestaciones. Así el aumento salarial del año 2002, se acordó en 7.5 por ciento.²⁶

Sólo en el caso del salario de trabajadores que son profesionistas, se integrarán partidas adicionales de Honorarios en el Presupuesto.

El salario será uniforme para cada categoría de trabajador que señale el Presupuesto de Egresos, y no puede modificarse por condiciones de edad, sexo o nacionalidad.

La forma de pago del salario será quincenal y en moneda de curso legal o en órdenes de pago fácilmente cobrables.

Este Estatuto, establece una serie de principios protectores del salario, como el de que no puede sufrir retenciones, descuentos o deducciones, sólo en los casos señalados por el artículo 52 del mismo.

En consecuencia, el salario no es embargable, a excepción de los casos previstos en el artículo citado anteriormente, ni es cedible a favor de tercera persona.

También el salario de los trabajadores del Gobierno de Aguascalientes, no puede ser inferior al mínimo establecido. Al respecto, cabe señalar, que según información de la Subsecretaría de Administración, el salario mínimo de un trabajador de base es de \$124.56 diarios, y el salario máximo para trabajadores de base se encuentra en \$289.26 diarios.²⁷

Según el Tabulador de sueldos propuesto a partir del 1o. de enero del año 2002, existen cinco categorías: Oficial "B", Oficial "A", Jefe de sección, Técnico Profesional "B" y Técnico Profesional "A". Las tres primeras categorías tienen dos niveles

²³ Periódico Oficial del Gobierno de Aguascalientes, 7 de junio de 1992. Estatuto Jurídico citado. Artículos 37, 38 y 39, p. 10.

²⁴ Periódico Oficial citado. Estatuto Jurídico citado. Artículo 44, pp. 10 y 11.

²⁵ Periódico Oficial citado. Estatuto Jurídico citado. Artículos 45 y 46, pp. 10 y 11.

²⁶ Información directa del Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal del Sindicato Único de Trabajadores Estatales y Municipales de Aguascalientes (SUTEMA). 9 de abril de 2002.

²⁷ Información de la Subsecretaría de Administración del Gobierno de Aguascalientes. 9 de abril de 2002.

salariales cada una; y las dos últimas categorías tienen tres niveles salariales cada una. El salario de nivel mínimo en esta Propuesta de Tabulador es de \$3,433.00 mensuales, y el nivel máximo es de \$8,678.00 mensuales.²⁸

Evidentemente los salarios de los trabajadores del Gobierno de Aguascalientes, se encuentran por encima del salario mínimo.

Existen prestaciones económicas adicionales al salario, como son: Despensa de \$71.12 quincenal; Quinquenio de \$38.39 y Ayuda de transporte de \$71.12.²⁹

En cuanto al Aguinaldo este Estatuto, aunque supera lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (15 días de salario), está en desventaja con lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajadores del Estado (40 días de salario), ya que dispone que el Aguinaldo anual de los trabajadores del Gobierno de Aguascalientes será de 35 días de salario.

D). ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este derecho fundamental para los trabajadores, ya que de él depende la conservación del empleo y del ingreso necesario para subsistir, está reconocido por el Estatuto, cuando en su artículo 27 dispone: “Ningún trabajador de base podrá ser cesado o despedido, sino por causa justificada”. Se denota una limitación del derecho de estabilidad sólo referirlo a trabajadores de base y no también a otros tipos de trabajadores que el propio Estatuto reconoce.

¿Cuáles son las causas justificadas para quitar el empleo a un trabajador de base del Gobierno de Aguascalientes?

En primer lugar se establecen las causas de terminación de las relaciones de trabajo, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, que son:

- I. La renuncia del servidor público, aceptada por el Poder respectivo, Municipio u Organismo Descentralizado;
- II. El mutuo consentimiento de las partes;
- III. La muerte del trabajador;

- IV. La terminación de la Obra o el vencimiento del término, tratándose de trabajadores accidentales; y
- V. La incapacidad física o mental o inhabilidad, debidamente comprobadas del trabajador, que hagan imposible la prestación del trabajo.³⁰

En estos casos, no hay responsabilidad alguna para las partes de la relación de trabajo, ya que se trata de actos voluntarios ó hechos que no son conductas negativas de alguna de ellas.

En segundo lugar, existen las causas de rescisión imputables al trabajador, que son:

- I.- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos contra sus jefes o compañeros, o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que medie provocación u obre en defensa propia;
- II.- Cuando faltare por más de tres días, durante un periodo de 30 días, sin causa justificada o sin el permiso respectivo.
- III.- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- IV.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- V.- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;
- VI.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia; la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- VII.- Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que se trate del servicio contratado y durante las horas de trabajo;
- VIII.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción médica, debiendo poner el hecho en conocimiento de sus superiores y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- IX.- Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo;

²⁸ Tabulador propuesto a partir del 1o. de enero de 2002.-Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de Aguascalientes.

²⁹ Información directa del Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal del SUTEMA. 9 de abril de 2002.

³⁰ Periódico Oficial del Gobierno de Aguascalientes. 7 de junio de 1992. Estatuto Jurídico citado. Artículo 23. p. 8.

- X.- Por prisión que sea resultado de una sentencia condenatoria;
- XI.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al servicio se refiere.³¹

En general se previenen las mismas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con la adicional de “Por falta comprobada de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo” que fue sacada de la Ley Federal de Trabajadores del Estado, sin razón ni contenido congruente, ya que como veremos posteriormente, en este Estatuto no hay Condiciones Generales de Trabajo, sino Reglamentos interiores de trabajo.

Tratando de integrar disposiciones de Procedimiento para cesar trabajadores que establece la Ley Federal de Trabajadores del Estado, el Estatuto de Aguascalientes, previene en sus artículos 27 y 29 una etapa de investigación previa al cese del trabajador, al señalar que: “No podrá haber ninguna rescisión que no haya sido precedida por una investigación...” (y en el citado artículo 29 disponer que: “Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo 25, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato, si lo hubiere y quisieren hacerlo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de dos testigos que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan, debiéndose entregar en ese momento una copia de la misma al trabajador y otra al representante sindical. De no querer firmar los intervinientes se hará constar tal circunstancia.

Esto dará motivo a que por oficio, se le dé a conocer al trabajador la rescisión de la relación de trabajo, y si aquel se niega a recibirlo, el Estado, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal de Arbitraje, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de oficio comunicando al trabajador la rescisión de la relación de trabajo por parte del fun-

cionario respectivo o el titular de la Dependencia, hará presumir la injustificación del cese”.

Es importante denotar lo señalado por éste último párrafo, que al igual que la Ley Federal del Trabajo, le da una consecuencia favorable al trabajador a la falta de aviso de la rescisión.

También cabe mencionar, que las disposiciones de los artículos 27 y 28 del Estatuto analizado, parecen dar la posibilidad de un juicio previo al cese del trabajador, cuando el Titular de la Dependencia gubernamental, después de que el trabajador ha incurrido en la causal de rescisión, opte por removerlo a oficina distinta o suspender la relación con ello está conforme el sindicato correspondiente. Sin embargo, el Estado siempre tiene la opción más favorable de despedir en forma directa al servidor público, según el mismo artículo 27 citado.

¿Cuáles son las consecuencias de un cese injustificado de un trabajador del Gobierno de Aguascalientes?

Según lo dispuesto por el artículo 28 del Estatuto que analizamos, estas se dan según la opción tomada por la Dependencia gubernamental. Así, si el Estado optó por la remoción a oficina distinta y no logra acreditar en el juicio correspondiente la causa de la rescisión, tendrá que reinstalar al trabajador en su puesto original y pagarle una indemnización equivalente al 50% del salario percibido durante el tiempo que duró la remoción. Esta es una situación legal única, ya que el trabajador se hace acreedor a reinstalación e Indemnización a la vez, cuestión que no admiten ni la Ley Federal del Trabajo ni la Ley Federal de Trabajadores del Estado.

Si el Estado optó por la suspensión de la relación de trabajo y no logra acreditar en juicio la causa de la rescisión invocada, tendrá que reinstalar al trabajador en el cargo que tenía y pagarle los salarios caídos cuantificándolos conforme al salario vigente en la fecha de reinstalación y hasta el día que dé cumplimiento al Laudo respectivo. Curiosamente, el Sindicato que autorizó la suspensión será también responsable solidariamente de la sanción que se señale.

Si el Estado optó por el despido directo del trabajador y no comprueba la causa de éste, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale o a que se le indemnice con tres meses de salario y el pago de los salarios caídos, desde la fecha del despido hasta el día de cumplimiento del Laudo respectivo. Como una indemnización especial, en el caso de reinstalación, se dispone que el trabajador recibirá el equivalente a un mes de salario, lo que

³¹ Periódico Oficial citado. Estatuto Jurídico citado. Artículo 26, p. 8.

no existe ni en la Ley Federal del Trabajo ni en la de Trabajadores del Estado a nivel federal.

En este Estatuto se previene la rescisión por causas imputables al Patrón Gobierno, que son:

- I.- Modificar unilateralmente el Estado, las condiciones de trabajo, excepto en los casos de existencia de una causa justificada y comprobada ante el Tribunal de Arbitraje;
- II.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condición higiénica el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;
- III.- Reducir el Estado el salario al trabajador; y
- IV.- Pagar un salario inferior al mínimo general o profesional.

En estos casos, el trabajador podrá separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes a la causa, con el derecho a Indemnización de tres meses de salario, más los salarios caídos desde la fecha de la separación hasta la del cumplimiento del Laudo respectivo.

E). ESCALAFÓN

Los trabajadores del Gobierno de Aguascalientes, tienen, según el Estatuto analizado, el derecho de ascender a una plaza de superior categoría mejorando su salario, de acuerdo con el sistema escalafonario que establezca un Reglamento de Escalafón que se formulará de común acuerdo por los representantes legales de los diversos Poderes del Estado, sus Municipios y de los Organismos Descentralizados, y los correspondientes sindicatos a cada entidad gubernamental.³⁴

El medio legal para ascender será el Concurso escalafonario entre los trabajadores de base del grado inmediato inferior que tengan cuando menos seis meses en su plaza, y los factores escalafonarios que se evaluarán a cada concursante son: Conocimientos, Aptitud, Disciplina Puntualidad, y Antigüedad.³⁵

El procedimiento para los ascensos será aplicado por una Comisión Mixta de Escalafón, la cual se integrará con tres representantes de los tres Poderes del Estado, los Municipios y Organismos Descentralizados que resultan afectados, y tres representantes del Sindicato correspondiente. Se integrará también por un Árbitro que decida los casos de empate.³⁶

El procedimiento se iniciará con el aviso que la entidad gubernamental dé a su Comisión Mixta, de las vacantes que se presenten, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se apruebe la baja o creación de plazas de base.

La Comisión Mixta, una vez recibido el aviso mencionado anteriormente, convocará al Concurso correspondiente para evaluar a los concursantes y resolver a quién se le adjudica la plaza vacante o de nueva creación.

Cuando una entidad gubernamental omita dar aviso de las plazas vacantes o de nueva creación a su Comisión Mixta, el trabajador afectado podrá demandar ante el Tribunal de Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se le indemnice con tres meses de salario.³⁷

4. DERECHOS COLECTIVOS

El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio del Gobierno de Aguascalientes, reconoce a los mismos derechos colectivos que sirvan para mejorar las condiciones mínimas de trabajo que establece el mismo Ordenamiento.

Estos son, en primer lugar, la Sindicalización o Asociación profesional.

El Estatuto parte del Principio de que “Todo trabajador tiene derecho a formar parte del Sindicato que le corresponda...” según establece su artículo 68 que también determina que “A nadie se le puede obligar a formar parte o no de la Agrupación. “Es decir, que reconoce el principio de Libertad de afiliación sindical de los trabajadores, sin que impida la renuncia del trabajador a un Sindicato, como sí lo hace la Ley Federal de Trabajadores del Estado. A los únicos que impide formar parte de los Sindicatos, son a los trabajadores de confianza.³⁸

³² Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículo 30. p. 9.

³³ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículo 31. p. 9.

³⁴ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículos 59 y 61, p. 12.

³⁵ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículos 60 y 62, p. 12.

³⁶ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículos 63, pp. 12 y 13.

³⁷ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículos 64, p. 13.

³⁸ Periódico Oficial citado. Estatuto citado. Artículo 69. p. 13.

Aunque en su artículo 66, este Estatuto, acepta la posibilidad de la existencia de varios Sindicatos, en su diverso artículo 67 señala que: “Los trabajadores que presten sus servicios al Gobierno del Estado de Aguascalientes y sus Municipios integrarán su Sindicato, con una sección dentro de cada Poder y de cada Ayuntamiento;...”, con lo que restringe la libertad de Pluralidad sindical.

En la realidad, sólo existe un Sindicato Único de Trabajadores Estatales y Municipales de Aguascalientes, fundado el 23 de junio de 1965.³⁹

Este sindicato está estructurado por Secciones en los diversos Municipios del Estado, y Delegaciones en las diversas dependencias de los Poderes del Estado y Organismos Descentralizados.

Sus principales órganos de gobierno interno son: A).-Asambleas Ordinarias y Extraordinarias; B).-Comité Ejecutivo Estatal, Consejo de Vigilancia y Fiscalización y Comisión de Honor y Justicia; C).-Comités Ejecutivos Seccionales y Delegacionales, Comité de Vigilancia y Comisión de Honor y Justicia seccionales.

Las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias estatales se integran con los miembros del Comité Ejecutivo Estatal, Secretarios generales de las Secciones de los Municipios y Delegados de las Dependencias del Gobierno del Estado, Municipio de la capital u Organismos Descentralizados.

El Comité Ejecutivo estatal se integra por: un Secretario General, un Secretario del Interior, un Secretario de trabajo y conflictos por el Estado, un Secretario de trabajo y conflictos por el Municipio Capital, un Secretario de trabajo y conflictos por los municipios foráneos, un Secretario de Organización y Previsión social, dos Secretarios de Actas y Acuerdos, y un Secretario Tesorero.

El Comité Ejecutivo Estatal es electo por el voto directo e individual de los Delegados sindicales debidamente acreditados y registrados ante el Tribunal de Arbitraje. Estos Delegados a su vez, son elegidos por el voto directo e individual de cada uno de los miembros sindicalizados de su área de trabajo.

Los integrantes del Comité estatal duran en funciones seis años, con la opción de reelegirse por un solo periodo más.

La representación legal del Sindicato recae en el Secretario General del Comité Ejecutivo Estatal,

así como su orientación y dirección permanente, de conformidad con su propio Estatuto.⁴⁰

Las faltas y delitos sindicales como la traición al Sindicato, intento de disolución sindical, claudicación sindical, Desobediencia sindical, falsificación de funciones sindicales. Usurpación de funciones sindicales, amenazas, golpes, lesiones y homicidio en la persona de los socios del Sindicato o sus familiares. Robos y malversaciones, injurias, difamación, calumnias y abuso de confianza sindical, fraude, encubrimiento y daño en propiedad sindical, ameritarán sanciones como: Amonestación verbal o escrita, suspensión hasta por un año y Expulsión, de acuerdo con los procedimientos que establece el propio Estatuto.

El patrimonio del Sindicato se conforma principalmente por las cuotas ordinarias de sus socios (15 pesos mensuales) y por las cuotas extraordinarias que autoricen las Asambleas.⁴¹

Los sindicatos sujetos a este régimen estatutario especial, sólo podrán disolverse por el voto de las dos terceras partes de sus integrantes, por violación a las prohibiciones que les impone el artículo 79 del Estatuto, y por transcurrir el tiempo o término fijado en sus propios Estatutos.

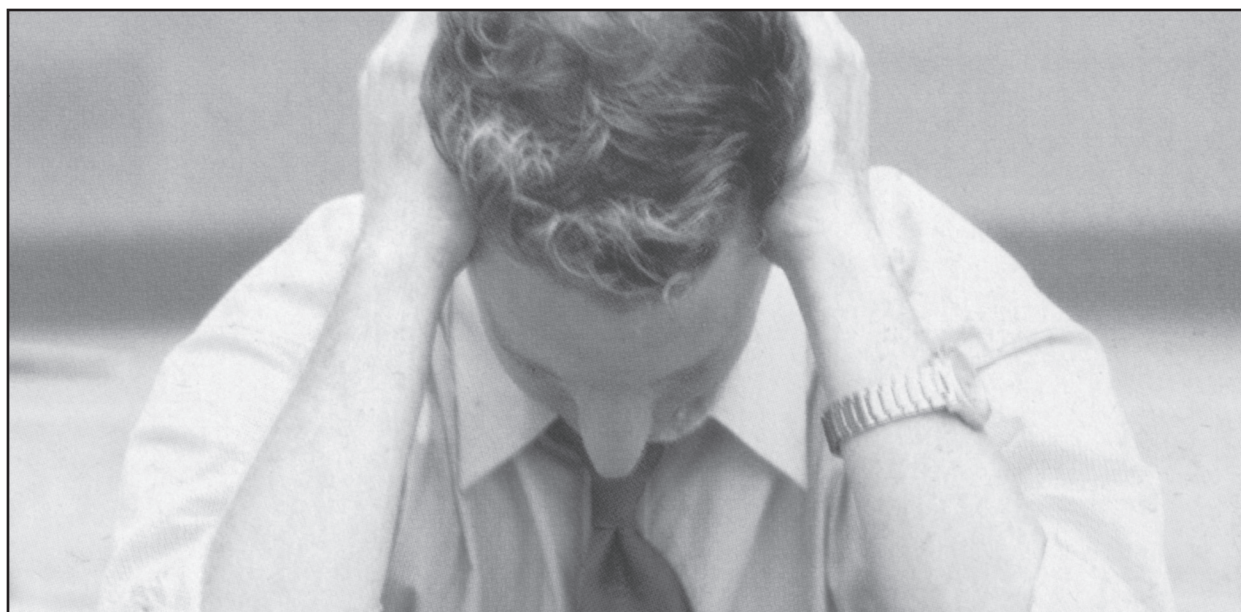
Merece especial atención lo dispuesto por el Artículo 76 de este Estatuto que dice: “Queda prohibida la reelección del comité directivo para el periodo inmediato siguiente, así como la permanencia por más tiempo por el que fue electo, sin que en ningún caso pueda exceder de tres años”. Resulta evidente la contradicción con esta disposición legal de lo dispuesto por el artículo segundo del Capítulo Décimo primero de los Estatutos del Sindicato existente, en donde se establecen seis años de gestión para el Comité Ejecutivo Estatal, y se acepta la reelección.

En segundo lugar, como derecho colectivo fundamental, encontramos al de Negociación colectiva de las condiciones de trabajo, el cual sólo se vislumbra en este Estatuto cuando en su artículo 33 señala: “Al iniciarse cada periodo de Gobierno, se podrán expedir reglamentos interiores de trabajo, que regirán en cada dependencia y que serán realizados de común acuerdo entre los titulares de las dependencias y los sindicatos respectivos, y deberán contener lo siguiente:

³⁹ Estatutos del Sindicato citados. Capítulo Octavo. Artículo 1o. p. 13.

⁴¹ Estatutos citados. Capítulo Noveno. Artículo 1o. y Capítulo Décimo artículos 1o. al 8o. pp. 17, 18 y 19.

³⁹ Estatutos Internos del SUTEMA. Artículo 1o., Ed. SUTEMA. p. 6.



En el derecho de Huelga, hay que señalar que al igual que en la Ley Federal de Trabajadores del Estado, en el Estatuto analizado, se encuentra limitado por requisitos difíciles de darse.

- I.- La intensidad y calidad del trabajo;
- II.- Las normas que deban seguirse para evitar siniestros de trabajo;
- III.- Las que establezcan medidas disciplinarias y la forma de aplicarlas; y
- IV.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor regularidad; seguridad y eficacia, las cuales no pueden ser inferiores a las establecidas por esta Ley, ni contravenir las mismas....”.

Es decir, no existe la figura del Contrato Colectivo; y los Reglamentos interiores de trabajo de que se habla no contienen la condición de trabajo esencial que es el salario.

El contenido de dichos Reglamentos es limitado, aunque establecido bilateralmente por el Titular de cada Dependencia y el Sindicato respectivo, con lo que supera lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado en su artículo 87 que sólo da a los sindicatos facultad de opinión en la fijación de las condiciones generales de trabajo.

No existe, pues, un pleno derecho a la Negociación Colectiva en este Estatuto de los trabajadores del Gobierno de Aguascalientes, aunque en la realidad existan Negociaciones colectivas sobre ciertas materias.⁴²

En cuanto al derecho de Huelga, hay que señalar que al igual que en la Ley Federal de Trabajadores del Estado, en el Estatuto analizado, se encuentra limitado por requisitos difíciles de darse.

En primer lugar, para llevar a cabo una huelga se necesita que tenga por objeto o causa el que “se violen de manera general y sistemática y en su perjuicio, los derechos que consagra el presente Estatuto. “Es decir, que debe haber violación de la mayoría de los derechos y ser de manera reiterada esta violación, para que la huelga proceda. En este sentido, el Estado, dificulta el derecho de Huelga.

Otro requisito para que proceda la huelga, es que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la dependencia gubernamental respectiva.

Por último, el requisito que garantiza mayormente el control del derecho, es la, Calificación previa de la huelga por el Tribunal de Arbitraje, según dispone el artículo 96 del Estatuto analizado.

Cabe señalar, como un requisito más de la huelga el que “El aviso, para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con 30 días de anticipación”, según dispone el artículo 94 fracción III del Estatuto. Este requisito es más amplio que el determinado (10 días) por la Ley Federal del Trabajo.

Otra situación que restringe el derecho de Huelga en este Estatuto, es que señala como personal

⁴² Información directa del Secretario General del SUTEMA. 9 de abril de 2002.

que no puede suspender sus labores, aunque sea legal la huelga, aquel cuya actividad esté en relación constante con el público, lo que no hace ni la Ley Federal de Trabajadores del Estado.

En este Estatuto, la huelga puede ser declarada Inexistente si la suspensión de labores es minoritaria, si no se persigue el objeto legal, o si se suspenden las labores antes de los 30 días de prehuelga que ya hemos señalado.

La huelga puede terminar, normalmente, por acuerdo de las partes, declaración de ilegalidad o inexistencia o por desistimiento de los trabajadores huelguistas, según el Estatuto analizado. No se prevé el juicio de imputabilidad de la huelga ni la resolución arbitral.

5. JURISDICCIÓN ESPECIAL

El Estatuto que analizamos, para resolver los conflictos que surjan entre el Gobierno estatal, los Municipios u Organismos Descentralizados de Aguascalientes y sus trabajadores, crea una jurisdicción especial a cargo de un Tribunal de Arbitraje, que será colegiado y estará integrado por un representante del Estado, designado por el Gobernador con la aprobación de los Poderes Legislativo y Judicial; un representante de los trabajadores designado por los Sindicatos reconocidos legalmente, y un Tercer representante designado por los anteriores y que fungirá como Presidente.

La competencia de este Tribunal es para resolver conflictos individuales, colectivos e intersindicales; así como, registrar sindicatos, normas generales de trabajo, reglamentos, estatutos sindicales, etcétera.

También podrá emitir las consultas que en materia laboral se pongan a su consideración, y tener las demás facultades que le otorguen otras leyes aplicables.⁴³

Para su funcionamiento contará con un Secretario general, un Actuario y el personal administrativo necesario.

El procedimiento para resolver los conflictos que se sometan a este Tribunal, se integra por la presentación

de la demanda por escrito; la Contestación de la misma también por escrito; una Audiencia de conciliación, ofrecimiento y admisión de pruebas y otra audiencia de desahogo de pruebas, alegatos y resolución.

Como se denota, hay una mayor identificación con el procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo ya que existe un periodo obligatorio de conciliación y uno específico para el ofrecimiento de pruebas, en el cual pueden ofrecerse aquellas relacionadas con las ofrecidas por la parte contraria, con mayor equidad procesal que en la Ley Federal de Trabajadores del Estado.

El desahogo de las pruebas se regirá por los principios y disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sin contravenir disposiciones específicas del propio Estatuto, como las previstas para el desahogo de Confesionales y Testimoniales a cargo de altos funcionarios como el Gobernador del Estado, sus Secretarios, el Procurador general de Justicia del Estado, el Presidente del Supremo Tribunal de Justicia, el Presidente de la Gran Comisión del Congreso del Estado, Presidentes Municipales y Directores generales de Organismos Descentralizados, que pueden rendirse por medio de Oficio escrito de cada uno de ellos, lo que da cierto privilegio procesal al Patrón Gobierno frente a los trabajadores.⁴⁴

Desahogadas las pruebas, se abrirá un periodo de alegatos que se harán verbalmente, y con 15 minutos limitación que no existe ni en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado.

Formulados los Alegatos, el Tribunal declarará de oficio cerrada la instrucción y se pasará a la Resolución correspondiente, la que deberá darse en los cinco días siguientes, lo cual no deja abierto a largos tiempos la emisión de la Resolución.

La Resolución o Laudo, está sujeta a los principios de "Apreciación en conciencia de las pruebas" y "A verdad sabida y buena fe guardada", expresando motivos y fundamentos legales de apoyo.

Los Laudos se ejecutan bajo un procedimiento que se inicia con un auto de ejecución dictado por el Presidente del Tribunal, en el cual se comunicará y ordenará al Actuario o Secretario general para que acompañado de la parte que obtuvo, requieran a la parte condenada el cumplimiento de la Resolución. Cuando se trata de Reinstalación, si el Titular de la

⁴³ *Periódico Oficial del Gobierno de Aguascalientes*. 7 de junio de 1992. -Estatuto Jurídico citado. Artículo 132, p. 18.

⁴⁴ *Periódico Oficial* citado. Estatuto Jurídico citado. Artículos 168 y 170, p. 21.

entidad pública se niega a aceptar y cumplir el Laudo, se aplicarán medidas de apremio que pueden ser multas hasta de 100 veces el salario mínimo, auxilio de fuerza pública y Arresto hasta por 15 días, y se procederá a aplicar la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos de Aguascalientes. Esto resulta más presionante que las multas que señala la Ley Federal de Trabajadores del Estado.

Pero, también se permite que si el Titular no acepta ni cumple el Laudo, si el trabajador lo solicita, se dará por terminada la relación de trabajo y se condenará al pago de tres meses de salario y pago de los salarios caídos.

También, cuando se condena a un Titular de entidad pública a pagar ciertas prestaciones en dinero o indemnizaciones, se le requiere y no paga, el trabajador puede solicitar que se gire oficio a la Tesorería general del Estado para que ésta efectúe el pago en los 10 días siguientes, con cargo al Presupuesto de la entidad pública condenada. Este pago lo remitirá la Tesorería al Tribunal de Arbitraje para que éste lo entregue al trabajador que obtuvo a su favor el Laudo.

Parece que este Estatuto, da más posibilidades de ejecución y cumplimiento de los Laudos, que la Ley Federal de Trabajadores del Estado en la que sólo existen como medidas de apremio, multas hasta de 2 mil pesos.

A manera de conclusiones diremos:

- I. Los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado de Aguascalientes, al igual que los empleados federales, antes de 1917, estuvieron sujetos a Normas administrativas derivadas de la Constitución local del 18 de octubre de 1868, en donde no se reconocía derecho alguno de carácter laboral a los empleados, ya que el inicio, el desarrollo y la terminación de la relación de trabajo era facultad unilateral de los Poderes Ejecutivo y Legislativo del Estado.
- II. Después de que el original artículo 123 constitucional expedido por el Constituyente de Querétaro, dispusiera las bases conforme a las cuales se iban a regular a todos los trabajadores en general, a “todo contrato de trabajo”, sin importar la naturaleza Pública o privada de los que utilizaban el trabajo de otros, los empleados del Gobierno de Aguascalientes debieron ser sujetos al mencionado artículo constitucional y a una

Ley laboral. Sin embargo, la Ley del Trabajo de Aguascalientes expedida el 6 de marzo de 1928, cae en contradicción al excluir a los empleados del Gobierno estatal de sus sujetos, pero por otro lado integra todo un capítulo sobre Empleados Públicos, considerando sus servicios como una forma de trabajo especial, prohibiéndoles derechos fundamentales como el de Huelga.

- III. Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su artículo 29 somete a todos los servidores del Estado a Leyes del *Servicio Civil*, los Empleados del Gobierno de Aguascalientes quedaron sujetos, inconstitucionalmente, a normas administrativas como el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de Aguascalientes promulgado el 13 de diciembre de 1939 con características copiadas del Estatuto de los trabajadores de los Poderes de la Unión expedido en 1938 a promoción del Gobierno de Lázaro Cárdenas. Es decir, se les sometió a una norma administrativa y no laboral, a pesar de que el artículo 123 constitucional los había considerado como sus sujetos, bajo el concepto de “todo contrato de trabajo”.
 - IV. Al crearse el Apartado “B” del artículo 123 constitucional en 1960, los empleados de los Gobiernos Estatales y Municipales como los del Gobierno de Aguascalientes no fueron integrados como sus sujetos, siguiendo sometidos a normas de derecho administrativo, desconociéndolos como sujetos del Derecho laboral.
 - V. Con la reforma promovida por el Gobierno de Miguel de la Madrid en 1983, a los artículos 115 y 116 de la Constitución General de la República, se les otorgó a las legislaturas de los Estados de la Federación, la facultad de expedir Leyes laborales para regular la relación con sus trabajadores y los Municipales, bajo el marco constitucional del artículo 123 de la Carta Magna. Es decir, para expedir *leyes laborales* no de Servicio civil o Estatutos Administrativos.
- Sin embargo, en el Estado de Aguascalientes, sin respetar plenamente las reformas constitucionales, el 5 de junio de 1992 se promulgó el llamado “Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados”, en lugar de una ley plenamente Laboral. Es necesario que se corrija este error, de la Legislatura Local para que a dicha disposición se le dé el nombre y el carácter de Ley del trabajo.

- VI. El Estatuto Jurídico de los Trabajadores estatales, municipales y de Organismos descentralizados de Aguascalientes, restringe su ámbito personal de validez a los trabajadores de base, temporales o accidentales, dejando en la desprotección total a los trabajadores de Confianza y a los mal llamados “trabajadores por honorarios”, que en conjunto suman en la actualidad, según datos estadísticos, más de 2 mil trabajadores.
- VII. Una de las consecuencias de que se haya promulgado un Estatuto y no una Ley del trabajo, para los trabajadores de Aguascalientes, la encontramos en el no-reconocimiento de Principios generales de Derecho laboral, como el que señala, que “En caso de duda se aplicará siempre la interpretación más favorable al trabajador”.
- VIII. En cuanto a Condiciones individuales de trabajo, el Estatuto de Aguascalientes establece condiciones ventajosas para los trabajadores en relación a Jornadas de trabajo, al señalar en su artículo 36 que los límites máximos de Jornada serán de 6 horas la diurna, 5 horas la nocturna y 5 y media horas la mixta, pero sólo cuando se trate de trabajadores de Oficina, con lo cual la ventaja resulta discriminatoria, sin razón de fondo alguna, para los trabajadores manuales. Por otra parte, como se señala en el presente trabajo, por Información del mismo Gobierno estatal de Aguascalientes, esta disposición legal no se respeta, ya que los horarios actuales que se imponen a los trabajadores, implican una jornada de 7 horas y 7 horas y media.

En cuanto al derecho al descanso semanal, éste Estatuto reconoce como ventaja para los trabajadores, la semana laboral de 5 días, ampliando el pago de la prima dominical(25%)al trabajo en día sábado. También permite un mayor número de días de Descanso por festividades mediante el Calendario Oficial que expide el Gobierno del Estado y de los Acuerdos que dicten los Titulares de los Poderes del Estado. Sin embargo, el trabajo en día de descanso semanal o festivo sólo se paga con 100% adicional al salario ordinario, y no con salario triple como dispone la Ley Federal del Trabajo, desventajosamente para los trabajadores.

En cuanto al salario y prestaciones económicas, este Estatuto sigue los mismos principios de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de Trabajadores del Estado, en cuanto a su protección y limita la fijación y modificación de los mismos a la facultad

unilateral de quienes elaboran los Presupuestos, sin intervención sindical. Sin embargo por información del Sindicato actual, los salarios sí son negociados cada año entre el Gobierno estatal y la Organización de trabajadores por la acción de presión de ésta última, lo cual habla bien de la misma, puesto que está cumpliendo con su función de mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados y superar los límites legales. Esto se confirma con la existencia, como conquista sindical, de prestaciones económicas como la Ayuda de Despensa, los quinquenios y la Ayuda de transporte.

Como parte integral del salario encontramos a la tradicional prestación del Aguinaldo, que en este Estatuto analizado se establece en 35 días de salario, que resulta inferior a lo establecido por la Ley Federal de Trabajadores del Estado (40 días de salario), pero superior a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (15 días de salario).

En cuanto a la estabilidad en el empleo, ésta es reconocida como principio, pero limitada a trabajadores de base. Por otro lado, y con clara identificación con la Ley Federal del Trabajo, distingue entre causas de Terminación y causas de Rescisión de la relación de trabajo, estableciendo estas últimas en los mismos términos de aquella.

Sin embargo, en el procedimiento de aplicación de la rescisión por causas imputables al trabajador, introduce figuras de la Ley Federal de Trabajadores del Estado, como las Actas administrativas. También parece prever la posibilidad de juicios previos a la aplicación de la rescisión. Así mismo, en relación a las consecuencias de una rescisión injustificada, acepta situaciones extraordinarias como la de otorgar la reinstalación y una Indemnización adicional al trabajador reinstalado, superando a lo dispuesto tanto por la Ley Federal del Trabajo como por la Ley Federal de Trabajadores del Estado. También, al igual que la Ley Federal del trabajo, establece causas de rescisión imputables al Patrón Gobierno, con derecho a Indemnización.

En cuanto al derecho de Escalafón, el Estatuto analizado, se identifica con lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajadores del Estado, con la diferencia extraordinaria de disponer que si los Titulares gubernamentales omiten dar aviso de las plazas vacantes o de nueva creación las Comisiones Mixtas de Escalafón, el trabajador afectado podrá demandar ante un Tribunal de Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con tres meses de salario.

- IX. En relación a los derechos colectivos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, este Estatuto analizado, los limita de alguna forma, al señalar la existencia de un Solo Sindicato para todos los trabajadores del Gobierno estatal, de los Municipales y de los Organismos Descentralizados; al señalar un término máximo de gestión de los Comités directivos del Sindicato (3 años); al no contemplar la posibilidad de celebración de Contratos Colectivos, aunque prevenga la existencia de Reglamentos interiores de trabajo formulados de común acuerdo con el Sindicato; al condicionar el derecho de huelga a una sola causa de violación general y sistemática de los derechos que otorga el Estatuto, que resulta imposible de integrarse en la realidad; y al condicionar el ejercicio de la huelga a través de su estallamiento, a la calificación de legalidad de la misma de manera previa por un Tribunal de Arbitraje.
- X. En cuanto a la Resolución de Conflictos, este Estatuto los sujeta a un Órgano de Jurisdicción "especial": El Tribunal de Arbitraje; violando lo dispuesto por el artículo 13 constitucional que prohíbe la existencia de Tribunales especiales.

En cuanto al Procedimiento para resolver los Conflictos del gobierno estatal con sus empleados, el Estatuto analizado se identifica con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo para el Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

al establecer un periodo obligatorio de Conciliación, y otros específicos para el Ofrecimiento y el Desahogo de las Pruebas.

Cabe hacer resaltar las disposiciones de este Estatuto respecto de la Ejecución de los Laudos y las medidas de apremio que pueden ser utilizadas cuando las Dependencias gubernamentales condenadas no los cumplen, ya que pueden ser Multas hasta de 100 veces el salario mínimo, auxilio de la fuerza Pública y Arrestos hasta por 15 días, procediendo también la aplicación de la Ley de Responsabilidades de Servidores públicos de Aguascalientes.

También se dispone, que si el Titular gubernamental no acepta ni cumple el Laudo, si el trabajador lo solicita, se dará por terminada la relación y se condenará al pago de tres meses de salario y de los salarios caídos. Asimismo, si un Titular gubernamental se niega a pagar prestaciones en dinero o indemnizaciones, quien deberá pagar será la Tesorería del Estado con cargo al presupuesto de la entidad pública condenada.

Evidentemente, existe más posibilidad de cumplimiento de los Laudos en este Estatuto que en la Ley Federal de Trabajadores del Estado, en donde la única consecuencia para los Titulares gubernamentales que se niegan a cumplir un Laudo, es solamente una multa de 2 mil pesos antiguos, como una verdadera burla a la Administración de justicia laboral.