

128
2eJ



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**"ANALISIS JURIDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
QUE LABORAN PARA EL ESTADO"**

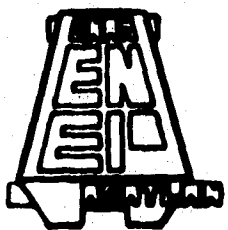
T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

FRANCISCO GARCIA SANTOS

ASESOR: LIC. MELENDREZ RODRIGUEZ JUAN JOSE.



NAUCALPAN EDO DE MEXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



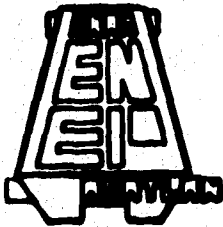
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"ANALISIS JURIDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
QUE LABORAN PARA EL ESTADO"

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
FRANCISCO GARCIA SANTOS

ASESOR: LIC. MELENDREZ RODRIGUEZ JUAN JOSE



NAUCALPAN EDO DE MEXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AGRADEZCO INFINITAMENTE;

**A DIOS, POR BENDECIRME Y
GUIARME CON SU LUZ EN EL
CAMINO PERMITIENDO ESTE
MOMENTO. GRACIAS.**

**A MIS PADRES POR HABERME
OTORGADO LA VIDA QUIENES CON
SACRIFICIO, DESVELO, MANOS
TRABAJADORAS Y GRAN CORAZON,
ALENTARON MIS ESTUDIOS
ACADEMICOS. GRACIAS.**

**A MIS HERMANOS QUIENES CON SU
EJEMPLO, HONESTIDAD Y NOBLEZA
CREYERON EN MI. GRACIAS.**

**A MI ESPOSA OLIVIA E HIJO DAVID
ALEJANDRO, POR SU AMOR
INCONDICIONAL, POR SU APOYO
EN LOS TIEMPOS DIFÍCILES,
QUIENES ME LLEVARON A
CONOCER LA FELICIDAD QUE EN
ESTE TRABAJO SE VE REFLEJADO.
GRACIAS.**

**A MI ASESOR POR ACEPTAR
DIRIGIR ESTE TRABAJO.**

**A TODA LA FAMILIA EN GENERAL,
LOS AMIGOS, MIS MAESTROS Y
COMPAÑEROS UNIVERSITARIOS
POR TODO SU APOYO. GRACIAS.**

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
a) Breve Reseña Histórica.....	2
b) Declaración de los Derechos Sociales.....	14
c) Concepto de Trabajador.....	29
d) Concepto de Trabajador de Confianza.....	32
CAPITULO SEGUNDO	
a) Análisis Comparativo de los Trabajadores de Confianza del Apartado "A" y "B".....	38
b) Estudio a los Artículos 5º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	42
c) Seguridad Jurídica Laboral, Procesal.....	48
d) Puntos de Vista del Tribunal Fiscal de la Federación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	55
CAPITULO TERCERO	
a) La Estabilidad en el Empleo.....	70
b) La Seguridad Social.....	77
CAPITULO CUARTO	
a) Los Trabajadores Públicos.....	87
b) Distinción entre Cese, Destitución y Baja.....	87
c) Procedimiento Administrativo.....	89
d) Garantía de Audiencia.....	93
e) Artículo 47 y 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.....	93
CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFIA.....	103

INTRODUCCION

A través del análisis se dará a conocer la diferencia entre los trabajadores de confianza que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 y los trabajadores de confianza que laboran para el Estado, acreditando que éstos gozan de mayores prerrogativas por cuanto hace a la estabilidad en el empleo cuando son destituidos sin motivo alguno, demostrándose que aún a pesar de existir una ley laboral que rige a los servidores públicos, esta excluye a los de confianza pero no quedan al desamparo pues los regulan otras leyes de carácter administrativo.

TESIS

CAPITULO PRIMERO

a) Breve Reseña Histórica.

El tema a tratar es sumamente difícil en cuanto al aspecto histórico, pues al estudiarlo nos encontramos con que es un área que carece de una legislación laboral adecuada que no se ha elaborado debidamente refiriendonos en lo particular a los trabajadores de confianza del apartado "B", bajo ese rubro es importante hacer una travesía de la historia en cuanto al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, que ha sido tratado y regulado en distintas ramas de aplicación y en diversos lugares, para nuestro análisis nos avocaremos básicamente en el derecho mexicano, no sin dejar de pasar por alto algunas consideraciones que podrán reforzar el tema.

En México se denomina como "trabajador" "a aquel que presta un trabajo personal subordinado". en cuanto al uso y práctica cotidiana encontramos que los trabajadores comprendidos dentro del apartado B del artículo 123 de la Constitución son llamados burócratas, cabe decir que el origen de esta palabra tiene una raíz evidentemente latina, aunque hay autores que consideran que ha dicha palabra se le tomo del griego con la palabra "burrus", cuyo significado es "*un color obscuro*".

Es necesario entonces hacer referencia sobre la palabra burocracia, que en el siglo XVIII, en Francia, específicamente en las oficinas de los escribanos los que utilizaban una tela de color obscuro a la cual llamaban "bure", y que les servía para cubrir su área de labores de escritura, con el paso del tiempo a los lugares más

importantes de estos escribanos se les llamo "Bureau", sobre el particular podemos citar al maestro Miguel Cantón Moller que dice:

"Parece ser que algún ministro frances utilizo la palabra "bureaucratie" para designar a las oficinas gubernamentales y desde allí se generalizó el uso al mundo en general".¹

Sobre la designación del nombre actualmente conocido como burocracia vemos que nace, a raíz de una importante división toda vez que al existir gobernados y gobernantes surgen unos terceros los que podríamos entender como intermediarios, llamados burocratas, mismos que han existido en el mismo México desde los Aztecas, los Mayas, en la misma colonia, la etapa independiente, la reforma y la revolución, sobre ese particular dice el mismo maestro Cantón Moller citando la definición de Victor A. Thompson en su "Modern Organizacion".

"... la burocracia es una organización compuesta por una jerarquía de autoridad altamente elaborada que se superpone a una también compleja división de trabajo".²

Debemos entender que la burocracia ha sido y sera indispensable para la función pública en la regulación de sus labores. Teniendo en su origen un principio ineramente personal atendido en la edad media, cuando en los asuntos de los soberanos interferian subditos de confianza estos se fueron perfeccionando conforme paso el tiempo y los intereses del pueblo fueron más firmes, los burócratas o

¹- Miguel Cantón Moller "Derecho del Trabajo Burocratico", pág. 75, editorial PAC.

²- Ob., cit., pág 75.

servidores del pueblo se fueron especializando, desgraciadamente no se podían consolidar porque estaban sujetos a los vaivenes de la política imperante, tal es el caso que cuando llegaba un nuevo gobernante este designaba a sus nuevos colaboradores los cuales deberían ser acordes a los pensamientos y simpatías por cuyos objetivos los llevaran a una convivencia cordial entre el gobernante y sus colaboradores.

Surge la necesidad de la organización de los burocratas, comenzando a nacer pequeñas agrupaciones buscando y si obteniendo en principio, beneficios de orden eminentemente social; durante el periodo colonial nace el Monte de Piedad de México similar al de la Villa de Madrid cuyas funciones eran de dar asistencia a los trabajadores del virreynato; no es sino hasta el año de la Constitución de 1824 en la que se habla de pensiones y retiros a empleados de la Federación lógro que además alcanza otros beneficios como ventajas para las viudas de los trabajadores públicos.

En otro momento histórico en el año de 1875 se constituye la primera mutualidad de empleados públicos, la cual se limita al tema de la protección social, durante el gobierno del General Porfirio Díaz, aparece la ley de pensiones montepios y retiros (1896), para civiles y militares, donde se señala el acceso a la cuarta parte del sueldo del causante como derecho en caso de retiro, se reconoce además el derecho a la viuda y a las hijas hasta que se casen o se mueran y a los hijos hasta los veintiun años de edad. Cabe señalar que durante esos tiempos el derecho imperante para los servidores públicos era el Derecho Administrativo, mismo que hasta la fecha los rige, con su extensa normatividad, el Derecho Administrativo sigue regulando a los trabajadores, pero en este caso solamente a los llamados de

confianza del apartado "B" del artículo 123, quedando en consecuencia subordinados a tales disposiciones.

En cuanto a la seguridad social es importante mencionar la declaración de los derechos sociales, por lo que con ellos se abre una página en la historia para todos aquellos trabajadores en general, sin tomar en cuenta su calidad por lo que se refiere a los trabajadores del gobierno según esto no quedan contemplados en dicha declaración de 1917, es entonces que surge la pregunta ¿por qué se goza de los beneficios de seguridad social?, la respuesta es que goza de dichos beneficios por mandato constitucional y por el solo hecho de ser trabajador.

En 1925 aparece una organización oficial al servicio de los burocratas que recibió el nombre de Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, para el año de 1928 los maestros logran el Seguro Federal del Magisterio de tipo mutualista, son estas algunas fechas de logros por parte de los trabajadores del Estado.

Renaciendo con mayor fuerza proyectos en 1929 con el llamado Código Federal del Trabajo cuando el entonces Presidente Constitucional Emilio Portes Gil, señala en el artículo 3° de dicho proyecto considerando como sujeto de regulación a "el trabajo realizado para el Estado".- Para 1931 en la Ley Federal del Trabajo decretada en ese año, se remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, a las leyes del servicio civil, por lo que a los servidores públicos se refiere no fueron contemplados, como dispone el maestro Miguel Cantón Moller:

*"El Gral. Abelardo L. Rodríguez debe de recibir el reconocimiento de ésta actitud revolucionaria, en la que se muestra su simpatía por los trabajadores, ya que en los puntos de consideración del acuerdo dice que trata de equiparar los derechos de los servidores públicos a los de los trabajadores, que si bien no fueron considerados dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma ley en su artículo 2º estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan y que el debía cumplir ésa que consideraba una promesa solemne, dentro de la mayor brevedad, para demostrar la sinceridad de las intenciones que lo movían."*³

Durante el período del entonces Presidente sustituto General Abelardo L. Rodríguez, se dictó un acuerdo de gran importancia que fue "el acuerdo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil del 12 de abril de 1934", por medio del cual señala en varios de sus capítulos la forma en que debería aplicarse, pero en cuanto lo más importante señala el capítulo primero refiriéndose, a quienes les son atribuibles dichas disposiciones, y hace una importante señalación sobre aquellos que tuvieren el carácter de militares, los altos empleados y los trabajadores cuya calidad sea de confianza todos ellos quedaban excluidos de la citada normatividad, por otro lado el octavo capítulo que toca el tema de la separación del servicio civil cita entre otras, la supresión del cargo; en este acuerdo se empieza a manejar el pago de tres meses de salario por indemnización y también la misma cantidad cuando la causa sea por muerte del trabajador.

En animo por buscar mayor seguridad jurídica, estabilidad en su empleo así como otros beneficios se adhirieron a los obreros en lucha por el mejoramiento

³ - Ob. cit. pág. 78.

de la clase trabajadora tomando parte en la formación de la Confederación de Trabajadores de México, no siendo posible su consolidación de participar en la citada Confederación de Trabajadores de México.

En 1936 se crea la organización sindical burocrática que logra la celebración del Congreso UNIDAD que tuvo una duración del 30 de agosto al 4 de septiembre de ese mismo año fecha en la que se crea la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO.

Ya en 1938 se promulgo el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, el cual fue abrogado por un nuevo estatuto en 1941 y este último tuvo importantes reformas para 1947 cuando el entonces Presidente de la República General Lazaro Cardenas del Rio, logra que se presente ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan un servicio público; de los temas más debatidos fueron: El aporte a la sindicalización, el derecho de huelga ante el Estado, para la celebración de ese acto fungió como cámara de origen la cámara de senadores quien por medio de las comisiones unidas emitieron su dictamen aprobatorio en todos sus términos, haciendo notar un senador de nombre Antonio Romero que el referido estatuto era un derecho y no una gracia para los trabajadores del Estado, la Cámara de Diputados en consecuencia fue la revisora quien realizó numerosas modificaciones al estatuto, y presentan otro, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938, el cual remiten a la cámara de origen para su discusión nuevamente, el Senado se declara en sesión permanente que para cuando tienen listo su criterio este es en el sentido de ratificar la aprobación de fecha 21 de diciembre de 1937 (en virtud del cual decide dar protección a los

trabajadores que hubieren sido cesados a partir del 1° de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje en demanda si lo consideraren), fue aprobado por 158 votos en contra de 6 y promulgado el 6 de septiembre de 1938 por el General y Presidente Cardenas, fue publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de ese mismo año fecha en que **"los Trabajadores al Servicio del Estado hablan obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales"**

*"Este Estatuto, que sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional."*⁴

Y decimos que el instrumento legal estaba integrado y dividido en varios capítulos con un total de 115 artículos y doce transitorios su vigencia duro como estaba previsto hasta 1941 año en que el General Manuel Avila Camacho como Presidente Constitucional promulgó un nuevo estatuto, que en realidad se trataba de una reforma que estaba vigente, era enteramente igual al estatuto de 1938 con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos para su regulación y fueron aquellos llamados de confianza o con calidad de confianza, es decir, aquellos servidores públicos a los que en realidad no se les aplica la protección del estatuto y que pueden ser removidos libremente por los titulares, se sigue demostrando que el trabajador de confianza es puesto al margen de la regulación laboral pero no administrativa.

⁴- Ob. cit. pág. 81.

Para el 5 de diciembre de 1960 se publica la iniciativa de Ley Presidencial del 7 de diciembre de 1959, cuya finalidad era incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado, se adiciona también el artículo 123 Constitucional en su apartado B, fracción XIV que se refiere a los cargos de confianza y en ese espacio les otorga los medios de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, solo tuvo una reforma en relación con la fracción IV, adicionando las palabras "... y en las entidades de la República";⁵ la reforma apareció en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961; como estaba ordenado se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1961, dicha ley dice lo siguiente en el artículo segundo:

*"ART. 2º.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."*⁶

Como se alcanza a percibir a simple vista los trabajadores de confianza no quedan contemplados para la regulación de esta Ley aunado a ello y como complemento el artículo 5º dice lo siguiente:

⁵- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Porrúa, Artículo 123, apartado "B", 1994.

⁶Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", editorial PAC, 1990, pág. 20.

Para el 5 de diciembre de 1960 se publica la iniciativa de Ley Presidencial del 7 de diciembre de 1959, cuya finalidad era incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado, se adiciona también el artículo 123 Constitucional en su apartado B, fracción XIV que se refiere a los cargos de confianza y en ese espacio les otorga los medios de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, solo tuvo una reforma en relación con la fracción IV, adicionando las palabras "... y en las entidades de la República";⁵ la reforma apareció en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961; como estaba ordenado se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1961, dicha ley dice lo siguiente en el artículo segundo:

*"ART. 2º.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."*⁶

Como se alcanza a percibir a simple vista los trabajadores de confianza no quedan contemplados para la regulación de esta Ley aunado a ello y como complemento el artículo 5º dice lo siguiente:

⁵- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Porrúa, Artículo 123, apartado "B", 1994.

⁶Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", editorial PAC, 1990, pág. 20.

ARTICULO QUINTO.- Son trabajadores de confianza

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las Dependencias y los de las unidades comprendidas dentro del regimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional que desempeñen funciones que conformen a los catalogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de descición en ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Area, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.

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

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

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

e).- Control directo de adquisiciones: Cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar desciciones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos

técnicos estas desciciones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en éstas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

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

h).- Asesoría o consultoría, unicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretarios, subsecretarios, oficial mayor, Coordinador General y Director General de las Dependencias del Gobierno Federal por sus equivalentes en las Entidades.

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

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

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

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

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

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

III.- En el poder legislativo: En la Cámara de Diputados, el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los Funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de Salas.⁷

En el artículo anterior se nos da detalladamente la descripción de quienes son aquellos trabajadores de confianza, quedando claro en que momento se excluye al trabajador con esa categoría por lo señalado en el artículo segundo también transcrito, pues en el párrafo segundo del artículo 5º mencionado, se habla de funciones o actividades las cuales si se llegan a encuadrar quedará sujeto un trabajador al régimen de confianza, dichas funciones son las de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría y adquisiciones; por lo tanto aquellos trabajadores de confianza que tengan dichas actividades quedan excluidos del régimen o regulación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que se refiere a su estabilidad, y no así en cuanto a protección de su salario y la seguridad social.

⁷- Ob., cit., págs. 24, 25 y 26.

Con relación íntima al artículo 5º vemos que el artículo 8º del mismo ordenamiento legal excluye de su aplicación a los militares y miembros de la armada nacional que a continuación se transcribe:

ARTICULO OCTAVO.- Quedan excluidos del regimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal Civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.⁸

El texto original de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se promulgó el 27 de diciembre de 1963 y publicado en el Diario Oficial el 28 de diciembre de ese mismo año, es hasta el diez de noviembre de 1972 que se publican en el Diario Oficial de la Federación las Reformas y Adiciones a las fracciones XI, inciso f); XII y XIII del Apartado "B", que habla del derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado, propuesta que hizo el entonces Presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez, siendo él mismo quien el 8 de octubre de 1974 modifica el párrafo inicial del apartado "B", para quedar como hasta ahora lo conocemos. Para el sexenio de José López Portillo se propone una adición al apartado "B", que es la fracción XIII Bis, que incorpora a dicho apartado la regulación de los trabajadores a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 Constitucional (trabajadores bancarios) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982; la reforma más reciente sobre la fracción de referencia fue con la finalidad de conservar exclusivamente respecto de

⁸.- Ob. cit. pág. 31.

las Entidades de la Administración Pública Federal para que formaran parte del sistema bancario mexicano, así como la condición de trabajadores del régimen burocrático, propuesta hecha por el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari y publicada en el Diario Oficial el 27 de junio de 1990.

De las anteriores reformas y adiciones cabe mencionar que le atañe únicamente al apartado "B", del mismo artículo 123 de nuestra Carta Magna aclaro que el apartado "A", a tenido muchas otras reformas, pero solo en cuanto a nuestro tema es importante destacar las ya señaladas, además dichas reformas en comento no se relacionan con los trabajadores de confianza, en lo referente a su estabilidad sino solo en lo concerniente a la seguridad social.

El texto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha sido reformado por decretos de 1966, 1972, 1974, 1975, 1978, 1979, 1982, 1984, la de 1987 que entro en vigor el 1º de diciembre de 1988 y las más reciente de 1990 realizada por el señor Carlos Salinas de Gortari como Presidente de la República.

b) Declaración de los Derechos Sociales

Previamente a la declaración de los derechos sociales se atraviesa por varios sucesos históricos importantes para el tema de los cuales tenemos a la declaración de los derechos de Virginia del 12 de julio de 1776, la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, desde esos momentos nace el derecho individual, para el año de 1917 en la Constitución de esa misma fecha se

declaran los derechos sociales, se plasma la garantía de protección a las masas obreras y campesinas y demás grupos debiles a esto dice Enrique Alvarez del Castillo:

Los derechos del hombre y del ciudadano "el reconocimiento de los derechos individuales del hombre es el primer avance de la libertad, los derechos fundamentales a la vida, el pensamiento, la igualdad, el trabajo a la seguridad jurídica, constituyen una esfera de acción libre e identica para todos más alla de la cual es Estado no puede penetrar, ni sus leyes ni sus agentes".⁹

Desde el fin de la antigüedad el hombre emprende la lucha por la libertad y por la justicia y se empeña por valorizar la dignidad del trabajo y de quien lo presta; de esta manera correspondió al cristianismo escribir la página inicial en la historia de la igualdad esencial de los hombres, al hacer constar que la esclavitud debería quedar obsoleta y ser considerados así como los campesinos, los trabajadores y los artesanos como seres dignos, merecedores de todo respeto como un hombre libre también para las clases trabajadoras, los proletarios a los que no hay que dudar que la libertad de asociación profesional la libertad de coalición y de huelga son los aspectos más importantes de la libertad de su trabajo sin las cuales esa libertad sería algo carente de todo sentido.

Como antecedente de la declaración de los derechos sociales encontramos en Francia por allá del año de 1793 a un diputado de nombre Romme quien le presenta a su asamblea constituyente de su tiempo en nombre del comite de análisis, una relación de los diferentes proyectos de declaración de derechos enviados a esa comisión en la que propone a esa asamblea se reconozca la existencia jurídica de los

⁹.- Enrique Alvarez del Castillo "Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano".

derechos sociales para las clases proletarizadas, proponiendo sean incluidas en la nueva constitución, para 1795 al 1799 deja precedente para la sublección de las masas oprimidas en contra del sistema mismo de producción burgues, dejando como base para la sublección de las masas, fija una época en la que la conciencia proletaria madura y se propone lograr completa autonomía del movimiento obrero. Del análisis podemos citar una frase de Romme que diferencia los derechos del hombre con lo derechos sociales.

"... Los derechos del hombre son los que ha recibido de la naturaleza. En cambio, los derechos sociales, considerados en relación con los individuales, son aquellos que cada quien adquiere sobre otros haciendo para los otros, lo que él haría para si mismo."¹⁰

Un aspecto importante es que la sociedad debe estar bien organizada para evitar la desigualdad, misma que debiera ser combatida manteniendo activamente entre los hombres un cambio continuo de servicios que multipliquen sus relaciones y sus satisfacciones.

Cuando citamos el derecho social, este es sinónimo de garantía laboral conocido como derecho universal evitando las distinciones de las clases en particular, la única diferencia será en tanto a su desarrollo ya sea físico o intelectual pero la igualdad será en el goce del derecho social como logro revolucionario por el solo hecho de ser trabajador, la finalidad es concreta porque busca el bienestar del ser humano y sus congéneres.

¹⁰- Ob., cit., pág. 27.

Para esto la declaración de los derechos sociales del constituyente de 1917 no fue obra de gabinete ni de juristas del momento, sino del producto de una explosión social y de los reclamos del hombre, del pueblo en general, que venían sufriendo de mucho tiempo atrás, cierto es que se conocieron tragedias en el dolor de los campesinos y de los trabajadores, como sucedió en Cananea en el Estado de Sonora, movimiento minero y en Rio Blanco Veracruz con los textiles, sobre este asunto dice el maestro Mendieta y Nuñez lo siguiente:

"El que el Derecho Social sea un cuerpo de leyes protectoras de las económicamente débiles, no significan que éstos carezcan de derechos. las garantías individuales que constan en todas las Constituciones de los países de la cultura moderna, son también protectoras del individuo, ante el poder del Estado y, sin embargo, aquél posee la facultad (derecho subjetivo), de hacerlas valer en su provecho cuando se presenta el caso. Lo mismo puede decirse del Derecho del Trabajo. Todo Derecho Objetivo implica un Derecho Subjetivo..."¹¹

Por cuanto a los intereses colectivos nos debemos referir a la colectividad organizada, esto es, a las clases sociales de tal manera que por interés colectivo adquiera carácter de interés público. El Derecho Social es un derecho de clases y grupos sociales por ende es derecho de carácter público, en el que los intereses de la comunidad son preminentes sobre los individuales, por la satisfacción de los primeros y el cumplimiento de los derechos sociales para obtener el beneficio de la libertad, la igualdad y la seguridad jurídica.

¹¹.- Ob., cit. págs. 120 y 121.

Sobre el apuntamiento histórico de los derechos sociales vemos al México de hoy no muy parecido al de hace cien años, solo basta observar la época de Don Porfirio Díaz, por cualquiera de los medios de archivo como la literatura, la hemeroteca con los periodicos de aquél entonces y nos damos cuenta que es totalmente distinto, los hombres del pasado si vivieran al ritmo actual se asombrarían a cada paso, no solo por la tecnología sino por otras modificaciones que no saltan a primera vista, es normal para nosotros que gozamos de tales derechos a aquellos que los desconocían, la actual movilidad social de que hoy gozamos, así como la creciente participación de la mujer en la vida pública, la existencia de instituciones de seguridad social, la proliferación de organismos de enseñanza que imparten de manera gratuita o casi gratuita la educación, en cuanto al trabajo el sindicato obrero, en el siglo pasado todo esto no hubiere sido admisible ni imaginable por aquellas sociedades; tal vez el pasado fue más ordenado que el que conocemos hoy en día, pero también más lleno de cortapisas, por ejemplo el trabajador no podía superarse más allá de lo que quisiera por mucho que se esforzara, ya sea por su posición ocasionada por remuneraciones miserables sin seguridad ni higiene, así como jornadas exorbitantes de diez a catorce horas; así también el campesino no soñaba ni siquiera en una pequeña parcela cuyos frutos pudieren corresponderle, estaba limitado a alquilarse como peón o perder su propiedad en manos de los grandes terratenientes más poderosos, con quien contraía deudas irredimibles, quedaba reducido al servicio de un señor de tipo feudalista eran pequeños feudos a los que se debía por una miserable y poco productiva cantidad de dinero que además le era entregado por productos de la tienda de raya a precios exageradamente caros. Por cuanto al derecho que los regulaba, predominó el derecho privado, por cuanto al contrato de trabajo se regía por las normas de carácter civil, la propiedad rural, el

trabajo de los labriegos y el tráfico de las cosechas, las cuestiones de propiedad, de producción, de compra-venta de lo que se quisiera, así como la educación era cosa de ricos o bien de algunos pobres con buena suerte, al respecto puntualiza el expresidente de la República Jose López Portillo:

"Extraer del contrato de trabajo de la esfera del derecho civil y atribuir a la propiedad- y sobre todo a la de indole rural- una función social, son las palancas teoricas que levantaron al México Porfiriano y lo convirtieron en plenamente contemporaneo, autor de la primera revolución social del siglo XX".¹²

En fin nuestro derecho agrario y laboral son conquistas logradas a pulso en jornadas que no solo se produjeron dentro del periodo estrictamente revolucionario, sino que arranco desde el origen mismo de nuestra nacionalidad.

El ingreso del derecho laboral y agrario al derecho público, implica el nacimiento de otra garantía social allí donde no habian sido garantías individuales como por ejemplo "la libertad de expresión", el derecho a la información, donde se encuentra su pleno sentido a la garantía individual se configura la garantía social busca el fondo, cuya meta es proveer al habitante de nuestro país de la igualdad, y de las oportunidades que provoquen la democracia social.

El surgimiento de los derechos sociales equivale al transito entre el liberalismo propio de la Constitución de 1857 y el socialismo de 1917, por la razón de que fueron situaciones creadas por la gran movilidad social del país y por sus

¹².- Ob., cit.

necesidades, el derecho de los trabajadores como derecho social es fundamental, la libertad de la voluntad de los contratos, que motiva su nacimiento, no fue por azar que el constituyente de 1917 hablo del contrato de trabajo, el artículo 123 de nuestra Carta Magna se habia venido formando a lo largo de todo el siglo XIX y aun durante los tres siglos de dominación española, no se llevo a integrar un cuerpo jurídico que merecio el nombre de derecho del trabajo por la evidente mano de obra indigena, la colonia española dicto cédulas y demás disposiciones de carácter tutelar tales como la Ley Sexta de titulo Sexto de la recopilacion de 1681 que a la letra dice:

*"Todos los obreros trabajan ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde en las fortificaciones o fabricas (edificios), que se hicieron repartidas en los tiempos más convenientes y para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación".*¹³

La Constitución de 1857, garantizó en sus artículos 4º y 5º la libertad de trabajo, la redacción de estos preceptos se mantuvieron dentro del puro liberalismo, asimismo la Constitución de 1917, regula la materia del Trabajo, desde el punto de vista liberal y desde al angulo social como es el caso de artículo 5º y 123 que se complementan, pues mientras que el primero consagra la libertad del trabajo como una garantía de que disfruta el individuo, el segundo elige todo un andamiaje de normas imperativas que protegen a las clases laborales y la proveen de medios eficaces para la actualización de sus derechos. También en materia de trabajo existe el discurso de Venustiano Carranza, acerca de la presentación del proyecto de

¹³.- Ob., cit.

Constitución, al momento de referirse a los derechos sociales y afirmo que en ellos se contenía la reforma del artículo 72 de la Constitución de 1857, la que serviría para conferir al poder legislativo, la facultad de expedir las leyes sobre el trabajo, en los que se implementaría a todas las instituciones, del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, en ese entonces decidieron los constituyentes preparar la primera declaración de los derechos sociales que ha trascendido de manera esencial hasta los últimos tiempos.

Se ha dicho que la declaración de los derechos sociales en la vida del pueblo es preminente, tal como lo son las normas para la normatividad de la conducta del hombre, como la Ley, la costumbre, la jurisprudencia, los tratados, los contratos colectivos de trabajo. Es así como los constituyentes de 1917 creyeron en el destino del pueblo y que ese era el de la justicia social, en la forma y contenido de la declaración de los derechos sociales, contenido de una Constitución en combinación con principios políticos y jurídicos en una ley proclamada por el pueblo o dicho de otra manera por la misma asamblea constituyente que lo representa. En la asamblea de Querétaro sobrevino una colosal transformación porque al lado de los derechos del ciudadano y del hombre convalidado con la revolución francesa, los derechos sociales nacieron a raíz de la historia, quedando representada en nuestra Constitución los muchísimos anhelos del pueblo, o con mejor expresión "la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas", la declaración misma de los derechos sociales por su devenir histórico ha alcanzado el rango de derecho constitucional y no es sino la estructura política, es la unidad de las instituciones políticas que determina el pueblo en su Constitución, teniendo como resultado que el Estado está obligado a respetar la Constitución por ello se

habla de un derecho supraestatal, ya el contenido viene siendo eminentemente finalista. El derecho del mundo individual, liberal y el derecho de y para la justicia social, el primero el derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y delimita los intereses particulares, mientras la idea nueva ve en el derecho la norma que busca la realización de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital, en la inteligencia de que la justicia social es la superación es el motor de la vida social, que propone entregar a cada hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro a efecto de que pueda conducir una vida auténticamente humana, la cual es a su vez aquella que permite el desarrollo integral de las potencias materiales y sobre todo estabilidad emocional que permita el desahogo para adquirir superación espiritual. La declaración de estos derechos sociales contiene los beneficios mínimos de la previsión social en lo que concierne a las relaciones individuales de trabajo.

En el artículo 123 encontramos a la previsión social pero que es esta figura:

*Concepto. "Es el conjunto de principios normas e instituciones que buscan ardentemente la satisfacción de la necesidad presente y futura, no solo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aun de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores."*¹⁴

¹⁴- Nicolas Falcone, Derecho Laboral, Editorial Tea, 1970, Buenos Aires.

Su contenido es doble, la parte primera se formaría con las disposiciones que se desarrollaron en un pasado más o menos próximo, hasta constituir lo que tradicionalmente se denomina la previsión social, en tanto que la segunda se integraría con la creación magnífica de los actores en nuestra Carta Magna, de un conjunto de principios abiertos a posibilidades ilimitadas cuyo destino será el bienestar colectivo de los hombres y de los trabajadores tales como: la educación, la vivienda, higiene y salud, seguridad industrial, medios preventivos para evitar accidentes y enfermedades, reparación de las consecuencias de los riesgos de trabajo, cajas de seguros populares (precursores de los seguros sociales), bienestar a los trabajadores.

El bienestar social lo situamos con la obligación que tiene la empresa patron, por ejemplo si es el domicilio que se sitúa fuera de las poblaciones, el bienestar es en el sentido de implementar enfermerías, mercados, escuelas y centros recreativos cuando la población exceda de 200 trabajadores, también de brindarle vivienda barata ya sea en renta o venta a precios accesibles.

La idea de los derechos sociales es de finalidad esencialmente distinta, por que los hombres tienen el deber de realizar una actividad socialmente útil, pero también tiene el derecho de exigir que la sociedad les asegure a cambio de su trabajo una existencia digna de persona, los derechos sociales a diferencia de los individuales imponen al Estado un hacer, una conducta positiva que cuida la condición de los hombres frente a la economía y el capital.

Los derechos sociales son otorgados por la Constitución y son los siguientes, como lo establece el maestro Enrique Álvarez del Castillo:

"d).- La propia Constitución otorgó bases para la conformación de otros derechos sociales que exigen, con urgencia, análisis y definición:

- 1.- El derecho a la justicia.*
- 2.- El derecho al educación.*
- 3.- El derecho a la información.*
- 4.- El derecho al trabajo.*
- 5.- El derecho a la capacitación profesional.*
- 6.- El derecho a la salud.*
- 7.- El derecho al deporte y a la recreación.*
- 8.- El derecho a la readaptación.*
- 9.- El derecho a la vivienda.*
- 10.- El derecho al consumo.*
- 11.- El derecho cooperativo.*

Con ellos se ha enriquecido la gama de los derechos sociales que pudieramos llamar originarios, como son:

- 1.- El derecho agrario;*
- 2.- El derecho del trabajo y*
- 3.- El derecho de la seguridad social.¹⁵*

¹⁵.- Ob. Cit. pág. 10.

Los derechos sociales en materia laboral están comprendidos en el artículo 123 Constitucional y son los siguientes:

ARTICULO 123.- *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo;

1. al XXXI

Es preciso transcribir el apartado B, del artículo 123 puesto que forma parte integrante de nuestro tema.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y su trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación de personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia;

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la Ley, respecto de una o varias

dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora por cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determina la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquierán en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por éstos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.¹⁶

La declaración de los derechos sociales viene a transformar toda estructura como dispone el maestro Enrique Alvarez del Castillo.

¹⁶Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, "Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, págs. 4 a la 17.

*"La Declaración de los Derechos Sociales en la Constitución de 1917, establece las bases de una nueva teoría constitucional, cuando revolucionariamente acepta las declaraciones de los derechos sociales del obrero y del campesino como decisiones políticas fundamentales del pueblo de México. Los moldes tradicionales son desquebrajados por la explosión de las fuerzas sociales oprimidas durante la prolongada dictadura de Porfirio Díaz; y de esta manera el cambio social acontecido en el país, opera en el orden jurídico una transformación de la más alta importancia: ..."*¹⁷

C) CONCEPTO DE TRABAJADOR

El concepto de trabajador lo vamos a encontrar en la Ley tomando en consideración a la base legal que es el artículo 123, dividido en dos partes, la primera con una Ley Reglamentaria que elabora un concepto propio, esto es la Ley Federal del Trabajo, y la segunda debidamente ajustada a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para saber la diferencia que hay entre ambos conceptos existentes en los dos apartados, es menester hacer su transcripción;

ARTICULO 8° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO dice:

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

¹⁷- Ob. cit. pág. 136.

*Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.*¹⁸

Aunado a la parte relativa del trabajador encontramos el complemento de dicho concepto que establece que se entiende por trabajo:

"... se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Toda persona al prestar el llamado servicio personal subordinado tendrá en cambio una contraprestación como beneficio, que será el pago de su salario; sobre ese particular vemos que el principio fundamental de la Constitución es proteger el salario y la estabilidad en el empleo del trabajador así como brindar la seguridad social, y solamente en casos de excepción cuando el trabajador incurra en faltas de probidad o de honradez, faltas que por su naturaleza motiven al patrón a desistir de los servicios del trabajador sin ninguna responsabilidad para él, ocasionará la rescisión del contrato de trabajo.

Por lo que se refiere al apartado B, queda conceptualizado el trabajador en el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

*ARTICULO 3º "Trabajador es toda persona que presta un servicio, físico o intelectual o de ambos generos, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."*¹⁹

¹⁸. - Ob. cit. LFT, pág. 26.

Este concepto deja de utilizar la palabra subordinación, tal vez mal empleada en su momento pues resulta degradante hasta cierto punto para el trabajador, por que se le ha dado un carácter peyorativo, aunque si prevalece la subordinación, para efectos del concepto viene a desaparecer, lo que brilla a todas luces también es que, trabajador será o se le llamará así, a la persona que reciba un nombramiento, mismo que al no existir no se le podrá catalogar como trabajador de una Institución Gubernamental. Por lo que se refiere a los que figuran en las listas de raya, de los trabajadores temporales contarán con la relación laboral aunque no medie dicho nombramiento expedido a su favor, lo que viene a ser la excepción del concepto.

El concepto de trabajador es muy claro, donde también podemos encontrar otras clases de trabajadores por el proceso de trabajo que realizan ya sea individual o colectivamente, la pluralidad de las personas que intervienen y las actividades que realizan; les da ese carácter de trabajadores individuales y colectivos o bien denominados cooperativos, como ejemplo tenemos al trabajador individual que interviene con una sola fuerza de trabajo, es el caso de los artesanos, quienes con sus conocimientos Sui Generis realizan grandes obras, el colectivo es aquel que en un mismo proceso de trabajo intervienen muchas fuerzas de trabajo como ejemplo tenemos la construcción de vehículos donde diversas fuerzas de trabajo intervienen para su elaboración, al respecto dice el maestro Enrique Velasco al citar a M. Harnecker, de los conceptos elementales y a K. Marx, el Capital OME:

¹⁹. - Ob. cit. LFTSE.

"Llamaremos proceso de trabajo individual al que es realizado por un trabajador que trabaja en forma aislada transformando una materia prima determinada en un producto determinado. Este es el caso del artesano o del pequeño productor campesino".²⁰

"Hay numerosas operaciones de naturaleza tan sencilla que no admiten ninguna descomposición en partes, pero que, sin embargo, sólo se puede ejecutar mediante la colaboración de muchos pares de manos. Tal es la operación de subir un gran tronco de árbol a un carro..., en suma, todo aquello que no se puede hacer sin que gran número de pares de manos se ayuden recíproca y simultáneamente en una misma ocupación indivisa".²¹

Lo fundamental del concepto de Trabajador se encuentra inserto en la misma Ley la cual será utilizada de manera concreta en el aspecto práctico a diferencia de la doctrina.

D) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Para determinar la calidad de trabajador de confianza, tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

²⁰.- Enrique Velasco, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Blume Tuset 17, Barcelona 6, 1976, pág. 34.

²¹.- Ob. cit. pág. 35.

establecen ciertas características, dependiendo estas de las funciones que desempeñan.

En el caso de los trabajadores de confianza del apartado A, dichas funciones son señaladas por el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: *"la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patron dentro de la empresa o establecimiento."*²²

Las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, las podríamos englobar como características en el aspecto general, encontrando otras que serían las relacionadas con los trabajos del patrón dentro de la empresa o establecimiento, a los cuales se les daría la mención de particulares. Este tipo de trabajadores sufren del mayor de los males la inestabilidad, motivada por la importancia de sus actividades realizadas en la empresa y que son de gran relevancia para la misma, en el clásico argumento utilizado por la parte patronal y así dejar de recibir los servicios del trabajador es "LA PERDIDA DE LA CONFIANZA", como motivo primordial y que los deja al desamparo de cualquier procedimiento legal, podemos citar lo que establece el artículo 185 de la multicitada Ley:

²².- Ob. cit. LFT, pág. 27.

Artículo 185. *El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.*

*El Trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.*²³

Hasta aquí el concepto es muy claro sobre la terminación de la relación laboral lo que queda en tela de duda es la segunda parte de ese artículo que señala "... aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

En este caso es muy notorio que queda al arbitrio del patrón si así lo quiere, para definir las causas no establecidas en la ley y hasta cierto punto se deja en estado de indefensión al trabajador de confianza, quien suponiendo que llegare a tener rencillas con el patrón, este en un momento determinado podría echarlo de la empresa argumentando pérdida de la confianza.

Sobre el Código reglamentario del apartado B, cabe señalar que no existe capítulo especial que trate acerca de los trabajadores de confianza, como es el caso del que tiene el apartado A, y más aún excluye a los trabajadores mencionados de su reglamentación, tomando como base legal lo establecido en los artículos 5º y 8º; lo que si hace es una clasificación de empleados de confianza donde toma cuenta cada una de las actividades realizadas como son las de dirección, inspección,

²³. - Ob. cit. LFT, pág. 116.

vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoria, control directo de adquisiciones, en almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría, etc y todas las demás descritas en el artículo 5º mencionado, y los que ofrezcan servicios a las fuerzas armadas.

El maestro Castorena sostiene en relación a la calidad de confianza que

"Trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización".²⁴

En el caso de los trabajadores de confianza que dispone el apartado A, les puede ser más aplicable lo que señala el maestro Castorena, por la cercanía que tiene el patrón con el trabajador, en el aspecto laboral, lo que difiere es en el caso de los trabajadores de confianza del apartado B, por que resultan ser tantos trabajadores del cual el titular de la Dependencia tiene un trato tan despersonalizado que se deja de aplicar la disposición del maestro Castorena de manera eficaz, por otro lado si bien es cierto que se llegan a delegar funciones a los trabajadores considerandolos de confianza también es cierto que hay trabajadores considerados de confianza que no se les han otorgado funciones mediante una delegación, y son considerados así por el solo hecho de encontrarse en una dirección con actividades de confianza.

En el caso de los trabajadores del poder judicial federal para el caso de su régimen legal es aplicable la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

²⁴.- Nestor de Buen L. "Derecho del Trabajo II", pág. 419 Editorial Porrúa 1992.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. REGIMEN LEGAL APLICABLE A LOS.- En el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, se enumeran los puestos que se consideren de confianza y a los que, según el artículo 8° de la propia Ley, no les es aplicable el régimen de la misma. La fracción IV de aquel precepto expresamente señala como trabajadores de confianza en el Poder Judicial a los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y a los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito y Territorios Federales. Por otra parte, el artículo 7° de la misma Ley establece que "al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5° la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación". Si tampoco existe dicha disposición legal que haya dado carácter expreso de confianza a un Oficial de Transportes, sino que su nombramiento se derivó de un acuerdo administrativo de la Suprema Corte en el que si se habla de puesto de confianza, se está en presencia de un caso no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y acatando lo dispuesto por el artículo 11 de esta propia Ley, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. Según está en el artículo 9, puede considerarse de confianza la naturaleza del puesto cuando el que lo desempeña ejecuta trabajos personales del patrón.

Conflicto de trabajo 2/71. Emilio Rigoberto Trejo Ocampo, contra la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registrado bajo el número 2/69 ante la

**Comisión Substanciadora. 20 de abril de 1971. Mayoría de 17 votos. Disidentes:
Ezequiel Burguete Farrera y Rafael Rogina Villegas.**

Séptima Época, Vol. 28, Primera Parte, Pág. 75.²⁵

25.- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Parte, Tribunal en Pleno Jurisprudencia Relacionadas y Precedentes, Editorial Mayo, Libro Uno, pág. 1286 y 1287.

CAPITULO SEGUNDO

a) Analisis Comparativo de los Trabajadores de Confianza del Apartado A y B del Artículo 123 Constitucional.

Nuestra Constitución dentro de su gran contenido, regula el ambito social, en su gran variedad de artículos encontramos el artículo 123, motivo de sangrientas batallas sociales, por la búsqueda de mejores condiciones de vida, conforme pasó el tiempo fueron madurando las ideas jurídicas, que se aplicaron en el plano de los trabajadores y de los cuales nos vamos a ocupar de aquí en adelante. Ha quedado entendido que trabajador es la persona que presta un trabajo personal subordinado, en ese sentido se habló de la subordinación misma que pasa a un segundo plano pues se le ha dado una connotación peyorativa, preocupandose más por el trabajador nos damos cuenta en que hay diversos tipos de trabajadores, que son regulados como lo hemos señalado, por la Ley Federal del Trabajo y de entre ellos los llamados trabajadores de confianza, aquí mismo nos hacemos la pregunta ¿todos los trabajadores de confianza se regulan por la Ley Federal del Trabajo?, como respuesta decimos que no, pues es una Ley reglamentaria para trabajadores y patronos, por lo que hay una Ley reglamentaria para las Instituciones Gubernamentales que regula a sus trabajadores, pero no así a los de confianza, las razones son historicas como lo hemos venido mencionando, pero por tratarse de derecho positivo, un derecho vigente, se tiene que acatar, la fuente de la exclusión se encuentra impresa en los multicitados y transcritos artículos 5º y 8º de la Ley de referencia, en el primer artículo hace una clasificación o más bien dicho clasifica quienes son los trabajadores de confianza, describe sus características, mientras que

el segundo los excluye de la aplicación de esa Ley por formar parte de las fuerzas armadas y que como se ha señalado se rigen por sus propias normas y disposiciones castrenses, sobre el punto en particular cabe hacer una acotación para aclarar que quedan desregulados por cuanto hace a la estabilidad en su empleo, porque en lo relacionado a la protección al salario y a los beneficios de la seguridad social sí quedan protegidos como lo previene la fracción XIV del apartado B, artículo 123 constitucional.

A los trabajadores de confianza de la legislación laboral en el apartado A y B, estos también denominados trabajadores públicos, es necesario compararlos por sus posibles semejanzas o diferencias que pueda haber entre unos y otros:

Una semejanza es en cuanto a la función desempeñada dentro de sus labores, y que por esa misma razón se convierten o son considerados como trabajadores con calidad de confianza, asimismo hay trabajadores generales, estos son los de las empresas privadas y hay otros que están al servicio del público o servidores públicos, con esto distinguimos a los trabajadores de confianza de uno y otro apartado.

Un trabajador de confianza desempeñará funciones que por su importancia le precisará seguridad y los patrones titulares de las Dependencias deberán otorgar dicha seguridad, como lo establece el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y a

podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".²⁶

Por otro lado es importante citar la parte relativa al artículo 5º de la Ley Burocrática en relación a la confianza que se necesita para que una persona ocupe un cargo de tal rango dice: *"son trabajadores de confianza aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República"*, quiere esto decir que un empleado al requerir de la aprobación del Presidente de la República gozará de una gran confiabilidad por parte del ejecutivo y van a desempeñar labores de gran trascendencia dentro de la organización gubernamental y solo por la pérdida de la confianza podrán ser removidos de su cargo, sobre ese particular queda debidamente justificada la pérdida de la confianza, pues las cuestiones se manejan a muy altas esferas políticas que dispone de los caprichos de la política económica imperante, los trabajadores de confianza en lo general sí tienen que recurrir a las leyes de carácter administrativo, ello para poder llevar a cabo el procedimiento a seguir, por la imposición de una sanción o la separación del cargo.

Los trabajadores de confianza que tratamos en el apartado A, si están regulados por su Ley reglamentaria en el artículo 9º, los trabajadores del apartado B, "no" porque están excluidos. Ambas clases trabajadoras no pueden formar parte de la masa laboral organizada, en gremios y sindicatos, cargando a costas el peso de la pérdida de la confianza, sobre todo aquellos trabajadores incluidos en el apartado A, como observamos en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en la parte que dice: *".. aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se*

²⁶.- Ob, cit., Ley Federal del Trabajo, pág. 115.

refier el artículo 47", no siendo así para los que forman parte del segundo apartado, en ellos encontramos más opciones de defensa legal por virtud de diversas leyes de carácter administrativo que dan margen para que existan una mayor equidad.

Ahora, si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden entrar o participar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, así como no ser representados de estos en los organismos laborales, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos el pero es la gran cercanía que tiene el trabajador con el patrón, poniéndose al margen de todo ello, ya que por lo general desempeñan funciones que requieren una mayor exigencia y concordancia con los intereses del patrón, a cambio reciben o gozan de un mejor salario, de mejores prestaciones que no tiene los empleados comunes o de base.

La diferencia fundamental y de la que nacen todas las demás, es en el sentido de que mientras el trabajador de confianza del apartado A se encuadra por una serie de presupuestos o de las funciones realizadas por él mismo, y señaladas en el artículo 9º de la Ley de referencia, en apartado B son señaladas o descritas de plano en el artículo 5º.

La segunda diferencia que encontramos es en el sentido de que los trabajadores burocráticos carecen de la regulación en la ley de la materia por exclusión del artículo 5º no sucede así en la Ley Federal del Trabajo en la que los trabajadores de confianza si cuentan con una regulación propia, esto es, con un capítulo especial, lo que sí cabe aclarar es que los burocráticos no quedan al

desamparo de la Ley porque cuentan con leyes de carácter administrativo que hace las veces de reguladora laboral, y que a su vez les otorga grandes posibilidades y medios de defensa legal, así como una mayor opción a la estabilidad en el empleo, se pudiera dar el caso de que un servidor público al sentirse menospreciado en su derecho tramitara un posible cese o destitución injustificados, queda claro que lo va a hacer ante los organos administrativos correspondientes, que podrá finalizar, si le asiste, la reinstalación en su área de labores, así como el goce de todos y cada uno de sus derechos.

Es en el artículo 5° de la Ley Burocratica en que se enuncian de manera pronta, quienes son los trabajadores de confianza, para que se considere trabajador de confianza por funciones en el apartado B, podemos equiparar las actividades enunciadas en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, así pues se fortalece la primera diferencia en forma de concepción y enfoque de las dos legislaciones quedando propuesto a lo antes dicho, para que exista en el futuro la unificación legislativa sobre ese particular.

b) Estudio a los Artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El tema que nos ocupa es de los trabajadores de confianza, muy en especial para aquellos que laboren para el Estado Federal, mismos que encontrarán obstaculos legales en la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en lo particular en el artículo 5° y 8°, que a la letra dicen:

ARTICULO QUINTO.- Son trabajadores de confianza

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera al aprobación expresa del Presidente de la República.

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.

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

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

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

e).- Control directo de adquisiciones: Cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos

técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

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

h).- Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretarios, sub-secretarios, oficial mayor, Coordinador General y Director General de las Dependencias del Gobierno Federal por sus equivalentes en las Entidades.

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

j).- Los Secretarios Particulares de; Secretarios, Sub-secretarios, Oficial Mayor y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las Entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

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

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

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

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

III.- En el poder legislativo: En la Cámara de Diputados, el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los Funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;²⁷

ARTICULO OCTAVO.- Quedan excluidos del regimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal Civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.²⁸

Sobre los artículos en comento cabe hacer una distinción de los trabajadores de base y los de confianza, los primeros son aquellos que se encuentran regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mientras que los segundos son los que quedan al margen de esta Ley, están descritos en los incisos anteriores. Por lo que se refiere a los trabajadores de base al verse afectados

²⁷.- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Editorial Porrúa, 1994, págs. 21 a la 23.

²⁸.- IBIDEM, pág. 24

en sus intereses acuden ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a defender en términos de Ley alguna violación que se les haya fincado en su contra, haciendolo mediante una demanda laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a los trabajadores señalados en el artículo 5º transcrito, su situación es distinta, por virtud de que si bien por un lado el artículo 123, en su fracción XIV Constitucional los protege, por cuanto hace a las prestaciones de la seguridad social y de protección al salario, de tal forma y con estas bases el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encarga de vigilar que se respeten esos derechos, lo que queda muy claro es que los desprotege en cuanto a la protección de su estabilidad laboral, lo que llega a tener este trabajador para efectos de dicha estabilidad es el cobijo de leyes como la Ley Federal de Responsabilidades, el Código Fiscal de la Federación, y la Ley de Amparo.

Estos trabajadores de todas maneras ocurren ante el Tribunal Federal para hacer valer sus derechos, y el Tribunal, bajo el principio de la garantía de audiencia se declara competente, utilizando los fundamentos legales tales como el artículo 123 de la Constitución, apartado B, fracción XII y el artículo 124 de su Ley Reglamentaria, que prevé que los conflictos entre los poderes de la unión y sus trabajadores derivados de la relación laboral, serán sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre este asunto no se hace distinción entre los trabajadores de base y los de confianza.

Asimismo el artículo 5º condiciona que los trabajadores allí señalados deberán formar parte del catalogo de puestos de la Dependencia o Entidad, por lo que corresponde a la autoridad en caso de juicio tramitado, acreditar la calidad de trabajador de confianza, y que a su vez estos forman parte de dicho catalogo de puestos.

En ocasiones es un poco difícil por parte de las Dependencias acreditar que la calidad de un trabajador es de confianza, sobre todo cuando se tiene que hacer ante una autoridad como lo es el Tribunal Federal, al respecto podemos citar a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que no cuenta con el catalogo general de puestos a que hace alusión la Ley, ocasionando por ello la condena de una o más prestaciones en perjuicio de la Institución mencionada, y de entre otras la reinstalación, que iría en contra de lo que originalmente se ha venido conociendo como inestabilidad laboral de los trabajadores de confianza.

Cabe señalar que al precitado catalogo de puestos corresponde su negociación, principalmente y en cuanto a lo administrativo a la Dirección General de Relaciones Laborales, conjuntamente con el Sindicato a efecto de delimitar los puestos de base y los de confianza, además tienen la obligación de registrarlo ante el Tribunal correspondiente, en su Secretaría General de Acuerdos, es obligación por parte de la Dirección General de Relaciones Laborales de cada Dependencia, tramitar con el sindicato el acuerdo por virtud del cual se establece quienes serán trabajadores de base y cuales serán los de confianza, de acuerdo a la ley, debiendo ser presentado dicho convenio ante la autoridad laboral correspondiente que es el

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por conducto de la Secretaría General de Acuerdos, quien dará trámite para su registro correspondiente.

Lo que preocupa en concreto sobre estos trabajadores es del porque se les otorgan las prestaciones que aluden en sus demandas, regularmente se llegan a otorgar por violaciones al procedimiento y el des uso en que han caído sus formalidades en el procedimiento administrativo, para el cese de los trabajadores o la destitución de los mismos.

En cuanto al artículo 8° lo que podemos decir es de que todos aquellos trabajadores que se encuentren encuadrados bajo ese régimen se regirán por sus propias leyes, donde se les podrá imponer sanciones o hasta cierto punto la cesación de sus labores, por lo general les son impuestas reglas de orden castrense.

c) Seguridad Jurídica Laboral Procesal.

Los presupuestos procesales son fundamento indispensable para el litigio en general, la seguridad jurídica muchas de las veces radica en el punto de vista de una excelente defensa legal por parte del abogado que la realiza así como de la mala promoción de alguna de las partes, así como también de los distintos criterios aplicados por los juzgadores y de la interpretación que le den a la Ley los profesionales en el derecho, y nos estamos refiriendo a los peritos en la materia ya sea laboral o administrativa.

En cuanto a la seguridad del fallo no hay una certeza de que se vaya a obtener tal o cual resultado, sólo en el caso de los muy experimentados podríamos creer en la predicción de una resolución favorable, repitiendo que nos referimos a aquellos peritos muy expertos en la materia, pero en lo general no existe la exactitud, claro está que en nuestro basto sistema jurídico de impartición de justicia, existen los medios que sirven para impugnar las fallas o violaciones hechas a un proceso laboral, y nos estamos refiriendo al juicio de amparo.

De las materias del derecho considero que una de las más delicadas sin menospreciar a las otras ramas, creemos que la materia laboral, quien por su origen y fines primordialmente sociales es una de las más importantes, porque cuenta con grandes criterios, y es extremadamente delicada, mucho podemos decir teniendo a la mano el siguiente ejemplo del que se hace referencia; en el ofrecimiento de las pruebas, muy en especial la prueba testimonial podemos citar que: al momento de ofrecer la prueba testimonial si un abogado litigante ofrece en tiempo y aparentemente en forma su prueba, en la que estableciendo que se compromete a presentar testigos ante la autoridad laboral, para el desahogo de dicha probanza, omitiendo mencionar el domicilio de los testigos por considerarlo innecesario, resulta que es desechada la probanza por carecer de un elemento indispensable de procedibilidad que descubriremos en el artículo siguiente.

"Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo: La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I.- ...

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que

los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III.- ...

IV.- ..."²⁹

Sobre el particular cabe señalar que el oferente de la prueba se esta comprometiendo a presentar a los testigos, en la fecha que para su desahogo se designe, por un lado no es suficiente que se comprometa a llevarlos, porque aunque parezca que no le falta nada a su ofrecimiento y que además se encuentra ofrecida conforme a derecho, el resultado es negativo al faltarle un requisito indispensable de procedibilidad y que además queda contemplado en la Ley, en la fracción II del artículo transcrito, por medio del cual además de señalar sus nombres deberá también señalar el domicilio de los testigos. En el remoto caso de que le hayan admitido la prueba entramos al manejo de varias hipótesis; se da la fecha de la audiencia pero no presenta sus testigos como se había comprometido a hacerlo, para el caso de estar apercibido con la deserción de su prueba ya no habrá controversia, pero si no es así se utilizan las medidas de apremio en contra de los testigos, por ser una obligación por parte de ellos presentarse a dar testimonio de los hechos, dentro de las diversas medidas de apremio que utiliza el funcionario para hacer valer sus determinaciones esta la presentación mediante la policía, la junta podría requerir al oferente para que señale los domicilios y sucede que en ese acto le subsanan la omisión del domicilio, quedando hasta cierto momento en estado de indefensión la contraria, quien con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

²⁹.- Ob. cit., Ley Federal del Trabajo, pág. 391 y 392.

"Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".³⁰

Podrá solicitar su desechamiento ya que no cuenta con los elementos necesarios para su desahogo. Cabe hacer notar que todo el problema surgió de la mala admisión de una prueba y que afectaría a su contraria, además existen otros medios de defensa y recursos que se pueden hacer valer.

Volviendo al punto de partida y que da origen al debate, debemos puntualizar que el desarrollo del proceso esta sujeto al estira y afloja de las partes contendientes, afortunadamente en México y en su materia laboral del derecho, se cuenta con profesionales que muy difícilmente cometerán errores de tal magnitud, todo queda a la experiencia de los litigantes.

Quien nos interesa en la tesis que tratamos son los trabajadores de confianza, que se rigen por el apartado B del artículo 123 Constitucional y que a su vez quedan descalificados de su Ley Reglamentaria, con fundamento en los artículos 5º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Si un trabajador de los llamados de confianza es destituido de sus funciones, desconociendo todo procedimiento legal y la vía idónea para reclamar sus derechos por considerar que se le han violado, y en consecuencia separado injustificadamente de su cargo promueve demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación este órgano administrativo de darle trámite a su demanda independientemente de que sea o no el camino a seguir de acuerdo a los procedimientos, ese órgano tendrá la obligación de darle curso a la demanda para

³⁰.- Ob. cit., Ley Federal del Trabajo, pág. 381.

que no se viole la garantía de audiencia que goza todo individuo, se llega el momento del emplazamiento y deberán oponerse ad cautelam las excepciones que el titular considere oportunas, provoca entonces que ese titular tiene la obligación de probar la calidad que el actor tiene como trabajador de confianza, se ofrecen las pruebas pertinentes que al caso correspondan, para que el encargado de elaborar el proyecto de laudo con base a las exposiciones de las partes, puede decretar una incompetencia y dejar a salvo los derechos del trabajador para que promueva por la vía idónea, debiéndose acreditar dicha calidad de confianza.

Se puede dar el caso de que el trabajador desde el principio y al momento de tramitar su demanda en los hechos confiese haber tenido la calidad de trabajador de confianza de esa forma será suficiente para decretar la incompetencia, lo que podría suceder también es que no se tenga por confeso y que la parte demandada no logre probar dicha calidad del promovente, resultando de todo ello el beneficio de todas y cada una de las prestaciones o de la gran mayoría de las mismas en favor del actor.

Llega el momento en que nos encontramos con el principio fundamental, que sirve de base para reclamar aquellos derechos a los cuales nos hacemos acreedores por que creemos en la justicia y la ejercitamos, ese derecho al cual nos referimos en favor de los trabajadores de confianza y de todos los servidores públicos en general, se encuentra impreso en el apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna en su fracción IX, y es objetivo:

"IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley".³¹

Lo que también sirve de base para tratar de acreditar la estabilidad que tanto se ha presumido es con sustento en la garantía de audiencia de que se goza y que establece a su vez el artículo 14 Constitucional que a la letra dice:

"Artículo 14 Constitucional. A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

³¹- Ibidem. pág. 14 y 15.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, a la falta de esta se fundará en los principios generales del derecho".³²

A parte del derecho impreso en el artículo anterior, sobre la garantía de audiencia se pueden encontrar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que los trabajadores disfrutan de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de la seguridad social, reconocidos en el apartado B del artículo 123 Constitucional, gozando de derechos derivados por sus servicios prestados. Solo en lo que se refiere a los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, estos serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En cuanto a los trabajadores de confianza a estos también debe de respetarse sus garantías individuales, en consecuencia la garantía de audiencia es fundamental para la defensa de sus derechos como lo establece la Tesis Jurisprudencial que a continuación se transcribe.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, BAJA DE LOS No es verdad que los empleados de confianza puedan ser dados de baja definitivamente en un acto de imperio propio puede dictarse con observancia del regimen de garantias individuales que la Constitución consagra, ya que no existe razón alguna para excluir de este regimen a los empleados de confianza y por el contrario el artículo primero de la ley fundamental, ordena que: en los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantias que otorga esta Constitución, las cuales no pueden restringirse ni suspenderse, sino en los casos y en las condiciones que ella misma establezca. Por tanto es inexacto que el cese de los trabajadores de Confianza pueda ser dictado por las autoridades sin haberlos oído conforme a los artículos 14 y 16 Constitucionales, las autoridades tienen la obligación, de

³².- Constitución General de la República, Editorial Porrúa, México, 1994.

respetar las garantías de audiencia y legalidad cuando sus actos puedan afectar a los particulares.

AMPARO EN REVISION 5918/66, RUBEN SUAREZ A. Y OTROS MARZO 31 DE 1967, UNANIMIDAD 5 VOTOS PONENTE MARIO JORGE INARRITU SALA DOS SEXTA EPOCA VOLUMEN CXXII. TERCERA PARTE PAGINA 120".³³

"TRAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, GARANTIA DE FUNDAMENTO Y MOTIVACION EN EL CESE DE LOS Empleados de confianza que no sean sujeto de la relación laboral que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se sigue con respecto a la autoridad, puede dejar de observar el regimen de garantías individuales que la Constitución consagra, en las que se encuadra, para fundar y motivar los actos que les causa perjuicio.

AMPARO EN REVISION 8616/66 FREDI ORRICO JUNIO 22 DE 1967 UNANIMIDAD DE 5 VOTOS PONENTE FELIPE TENA RAMIREZ 2ª SALA SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN CXX, TERCERA PARTE PAGINA 96".³⁴

d) PUNTOS DE VISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En cuestión de criterios nos encontramos que varían los puntos de vista de cada Tribunal, toman en cuenta la materia, y todas aquellas facultades a ejercer, en el caso de los trabajadores de confianza estos pueden participar en las diversas resoluciones emitidas por uno o más Tribunales, la razón es sencilla pues existe una complejidad en su regulación. En cuanto a los trabajadores de confianza toman en cuenta a los Tribunales que mayor auge tienen para ser regulados, y son: el Tribunal

³³ - Poder Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Editorial Mayo.

³⁴ - IBIDEM.

Fiscal de la Federación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que van a resolverle una situación de hecho mediante la aplicación del derecho, lo que resulta en ocasiones la contradicción misma, es entonces nos va a interesar la resolución que beneficia a un trabajador de confianza, claro está que no es bastante pues es motivo de que la Ley sea abrogada o derogada para su mejor aplicación, proponiendo una unificación legislativa para que con ello se eviten más contradicciones de las resoluciones.

Las resoluciones podrán ser parciales o totales en cuanto a las prestaciones otorgadas en favor del trabajador de confianza, de las cuales a continuación enunciamos algunas.

El siguiente ejemplo es una resolución emitida por la misma Dependencia que cesa o destituye a un trabajador de confianza:

*Contraloría Interna
Subcontraloría de Quejas y Denuncias
Subdirección de Cumplimentación y Recursos de Revocación
Expediente No...*

México, Distrito Federal de de Mil Novecientos Noventa y ...

VISTO Para resolver el recurso de revocación interpuesto por el C. , En contra de la resolución dictada por esta Contraloría Interna el día de de 199..., en el procedimiento administrativo disciplinario cuyo número se cita al rubro, instaurado en contra del ya citado ocurrente, y.

RESULTANDO

UNICO.- Con fecha de de 199... se resolvió el procedimiento administrativo disciplinario, instaurado en contra del C..., Agente de la Policía Judicial del Distrito Federal, adscrito a la Delegación Regional Itzamalco, por violaciones cometidas a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal de los Servidores Públicos, por lo que, en consecuencia, se le destituyó de su cargo, inconforme con dicha resolución, el C. ..., interpuso su recurso de revocación, en fecha de de de 199..., el cual fue admitido por haberlo encontrado en tiempo y forma, ordenándose turnar los autos para su resolución, y.

CONSIDERANDO

I.- Que esta Contraloría Interna es competente para conocer y resolver el presente Recurso de Revocación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3º fracción III, 57 párrafo segundo, 60 y 71 primera parte de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

II.- El C. ..., en su expresión de agravios hace valer que esta autoridad, durante el procedimiento administrativo disciplinario en el que se le destituyó de su cargo no cumplió con las formalidades del artículo 64 fracciones I y II de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, al no darle la oportunidad de hacer valer lo que a su derecho conviniera, así como haber tomado como firme su declaración vertida ante la Agencia Central Investigadora, cuando rindió su declaración ante esta autoridad, dictando al día siguiente de la misma, la resolución que lo destituyó de su cargo.

Esta autoridad considera fundados los anteriores argumentos, en virtud de que, de las constancias que obran en los autos del expediente en que se actúa, se aprecia que al instruir el presente asunto al servidor público, no se le citó a la audiencia de Ley como lo establece el artículo 64 de la Ley Federal de la Materia, pues del acuerdo de incoación se desprende que el procedimiento administrativo se inició el día de de 199..., se observa también que ese mismo día se le tomó su declaración y el día ... del mismo mes y año se dictó resolución destituyéndolo de su cargo; por lo anterior, es obvio que al C. ..., no se le

dió la oportunidad de ofrecer pruebas, alegar lo que a su derecho conviniera, no ser asistido por un defensor o persona de su confianza.

Al resultar fundado el agravio que se analiza, es innecesario entrar al estudio de los restantes argumentos propuestos por el ocursoante, de ahí que procede revocar la resolución recurrida para el efecto de que se cite al C. ..., con todas las formalidades del artículo 64 del ordenamiento legal en cita, para que comparezca a la audiencia de Ley en el presente procedimiento administrativo que se le instruye por probables violaciones a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por lo expuesto y fundado es de resolverse y se:

RESUELVE

PRIMERO.- Ha sido procedente y fundado el recurso de revocación hecho valer por el C. ..., en su carácter de Agente de la Policía Judicial del Distrito Federal adscrito a la Dirección General de Policía Judicial en la Delegación Regional Iztacalco, en contra de la resolución dictada el de de 199...

SEGUNDO.- Se revoca la resolución recurrida, en términos del considerando II que antecede,

TERCERO.- Turnese el expediente en que se actúa, para que se le de el trámite administrativo correspondiente.

CUARTO.- Notifíquese personalmente al recurrente y por oficio a sus jefes inmediatos y a los Directores Generales de Policía Judicial del Distrito Federal y de Recursos Humanos; cancelece el registro del C. ..., como sancionado....

Así lo resolvió y firma con fundamento en el artículo 11º fracciones VI y VII del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y punto segundo inciso C del acuerdo institucional A/012/92, por el que se delegan facultades al suscrito, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de

septiembre de 1992, El Licenciado ..., Contralor Interno de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Como podemos observar en esta resolución se obtiene el beneficio de la revocación solicitada, lo que debemos tomar en cuenta es de que el recurrente tiene la calidad de trabajador de confianza, lo que pone de manifiesto que sí goza de una estabilidad laboral, porque si bien es cierto que obtuvo un resultado favorable por el hecho de que se le violó el procedimiento contenido en el artículo 64 de la Ley Federal de Responsabilidades cierto es también que dicho trabajador recibe la oportunidad mediante la garantía de audiencia para probar su probidad y honradez, siendo este un paso en favor de todos los servidores públicos con calidad de confianza para el reclamo de sus derechos.

Otro punto de vista es el que encontramos ante el mismo Tribunal Fiscal de la Federación con el juicio de nulidad que es el siguiente paso a seguir cuando se considera un derecho violado al trabajador:

Dependencia: CUARTA SALA REGIONAL METROPOLITANA

Oficio No: ...

Expediente: ...

Magistrado Instructor: Dr. Luis Humberto Delgadillo Gutierrez.

Secretaría: Lic. Ma. Teresa Olmos J.

Actor: ...

México, Distrito Federal, a ... de ... de mil novecientos noventa y- Vistos ...

RESULTANDO

CONSIDERANDO

PRIMERO. ...

SEGUNDO. ...

TERCERO. ...

CUARTO. ...

QUINTO. Los argumentos contenidos en los puntos 3, 4 y 5 transcritos en el considerando Segundo de este fallo a juicio de los suscritos Magistrados resultan fundados para declarar la nulidad de la resolución impugnada.- Efectivamente, como señala la parte actora en el tercer argumento de su escrito de demanda, se le causa agravio, toda vez que la autoridad demandada no tomo en cuenta los requisitos previstos por el artículo 54 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, para la imposición de sanciones administrativas, precepto que señala que al imponerse estas se tomaran en cuenta diversos elementos, entre los que destaca la gravedad de la responsabilidad, la circunstancias socio-económicas del servidor público, así como la antigüedad en el servicio.- Si bien es cierto que en los argumentos marcados con los números 4 y 5 la parte actora concretamente invoca como violadas las fracciones II y V del artículo 74 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, no es menos cierto de que la lectura de tales argumentos así como del contenido en el número 3, en donde se señala correctamente como violado el artículo 54 del ordenamiento en cita, se desprende que el numeral que se pretendió invocar por el demandante como violado fue el artículo 54 y no el 74 como aparece en su escrito de demanda.- A mayor abundamiento aún el caso de concluir el artículo que invoca la demandante sea el 74, resultaría suficiente y fundado el argumento contenido en el punto 3 para declarar la nulidad de la resolución impugnada, ya que en ese punto claramente señala la demandante que se dejó de aplicar lo establecido en el artículo 54 fracción I de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y efectivamente de la simple lectura de la resolución impugnada se desprende que la autoridad no motivo debidamente la resolución al no tomar en cuenta la gravedad de la responsabilidad en que incurrió la parte actora así como la conveniencia

de suprimir practicas que infrinjan en cualquier forma las disposiciones de la Ley de la Materia o de las que se dicten con base en ella, sola se limitó a señalar en el primer parrafo de la hoja número 6 de la resolución impugnada que se tomaba en consideración la gravedad de la responsabilidad en que incurrió la hoy actora, y la conveniencia de suprimir practicas que infrinjan las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pero sin realizar un analisis respecto a la gravedad de la infracción que se pretende sancionar y por que se consideró conveniente la destitución del cargo, pues no basta con que se señale que se toma en cuenta la gravedad de la responsabilidad, sino que efectivamente debe hacerse tal analisis, al no hacerlo asi la resolución impugnada, procede se declare su nulidad para el efecto de que, al no haber desvirtuado la parte actora la infracción por la que se le sanciona, se emita nueva resolución debidamente fundada y motivada en la que se tomen en cuenta los elementos a que se refiere el artículo 54 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 236, 237, 238, fracción II y 239 fracción III del Código Fiscal de la Federación, se resuelve:

I.- La parte actora probo su acción.

II.- Se declara la nulidad de la resolución impugnada, que ha quedado debidamente precisada en el resultando primero de este fallo, para los efectos consignados en la parte final del considerando quinto.

III.- Notifiquese.

Asi lo resolvieron y firman los CC. Magistrados que integran la H. Cuarta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación, ante la C. Secretaría quien da fe.

Como podemos observar el juicio de nulidad es el medio idoneo para acreditar el derecho perdido de manera injustificada, y si resultare que mediante el recurso de revocación no se le reivindicó lo reclamado, con este procedimiento más

complejo y lleno de mayor técnica jurídica se podrá demostrar, claro esta que en ocasiones el efecto de la resolución será para efectos puramente procesales.

Cuando el resultado es adverso en la resolución del juicio de nulidad se cuenta con un recurso que es la revisión fiscal misma que confundamento en el artículo 104 fracción I-B, de la Constitución y 44 fracción V, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación se le da trámite y le toca conocer al Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa, a continuación citaremos la parte relativa a una resolución de revisión fiscal.

R.F.

...

*RECURRE: EL DIRECTOR DE LEGISLACION Y CONSULTA,
ENCARGADO DE LA DEFENSA JURIDICA DE LA PROCURADURIA GENERAL DE
JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL.*

MAGISTRATO RELATOR: LIC. GUILLERMO I. ORTIZ MAYAGOITIA.

SECRETARIA: LIC. MARIA DEL CONSUELO NUÑEZ DE GONZALEZ.

*MEXICO, DISTRITO FEDERAL.- Acuerdo del Segundo Tribunal Colegiado en
Materia Administrativa del Primer Circuito, correspondiente al día doce de febrero de mil
novecientos noventa y dos.*

VISTOS; Y,

RESULTANDO:

PRIMERO.-...

SEGUNDO.-...

TERCERO.-...

CUARTO.-...

CONSIDERANDO:

PRIMERO.-...

SEGUNDO.-...

... se advierte que el argumento que hizo valer la recurrente en el oficio de expresión de agravios, para determinar la importancia y la trascendencia del asunto es uno sólo para ambos requisitos; es decir, no señala porqué a su juicio, el asunto tiene importancia y porque otra razón estima que es trascendente, no obstante que la propia recurrente manifiesta que deben razonarse separadamente y que así lo hizo.

En estas condiciones, este tribunal no puede abordar el análisis de tales cuestiones puesto que, para efectos de la admisión del recurso de revisión previsto en el artículo antes invocado, la autoridad recurrente estaba obligada a destindar dichos razonamientos.

Lo anterior, por que si bien dichos términos (la importancia y la trascendencia) expresan ideas semejantes, realmente son diferentes; tan es así que la importancia del asunto puede quedar desligada de la trascendencia del mismo. En efecto, la importancia se refiere a la entidad del negocio y la trascendencia, a la gravedad de sus consecuencias; de ahí que la autoridad recurrente deba razonar tanto una como la otra.

Por cuanto hace a las tesis de jurisprudencia que invoca la recurrente cabe decir que en nada le benefician puesto que se refieren a los supuestos del cuarto párrafo

del artículo 248 del Código Fiscal de la Federación, relativos a los recursos hechos valer por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por lo tanto, procede desechar el recurso de revisión y dejar firme la sentencia recurrida.

Apoya a esta decisión la tesis de jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con el número 307 aparece publicada en las páginas 511 a 514, Tercera Parte, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, bajo el rubro:

"REVISION FISCAL ANTE LA SUPREMA CORTE. IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DEL ASUNTO PARA LOS EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO", que en la parte conducente establece que resulta inadmisibile que se expongan las mismas razones para justificar simultáneamente la importancia y trascendencia del negocio, porque "... La ley exige la concurrencia de los dos requisitos (unidos entre si por la conjunción copulativa y no separados por la disyuntiva), en virtud de lo cual la autoridad recurrente deberá razonar uno y otro y la Suprema Corte examinarlos por separado, en la inteligencia de que si faltare uno de ellos seria superfluo investigar la presencia del otro..."

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO.- Se desecha el recurso de revisión.

SEGUNDO.- Queda firme la sentencia recurrida.

Notifiquese; con testimonio de esta resolución; devuélvase los autos a la sala de su origen y, en su oportunidad, archive se este asunto.

Así por unanimidad de votos de los señores Magistrados Presidente; Guillermo I. Ortiz Mayagoitia (ponente), María Antonieta Azuela de Ramírez y Carlos Amado Yáñez, lo resolvió el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Firman los CC. Magistrados con la intervención del Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.³⁵

Como podemos observar en ocasiones las resoluciones no terminan siendo beneficiosas, sino sólo para efectos de que se respete la resolución que motiva el recurso, claro está que habrá ocasiones en que si se otorguen las prestaciones reclamadas a manera de agravios.

Por otro lado encontramos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mismo que conoce de las demandas laborales de los trabajadores de base como también aquellas tramitadas por los trabajadores de confianza de acuerdo a la ley.

Es por ello que citamos a continuación algunas resoluciones dictadas por ese organismo; en primer término una resolución parcial en favor de un trabajador de confianza.

EXPEDIENTE NUMERO:

C. ...

VS.

C. TITULAR

TERCERA SALA

LAUDO

México, Distrito Federal, a veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y tres.

³⁵- Resolución tomada del acuerdo correspondiente al día 12 de febrero de 1992 del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa.

Vistos, para dictar la resolución definitiva en los autos del expediente citado al rubro, y

RESULTANDO

PRIMERO.- ...

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- ...

CONSIDERANDO.

PRIMERO.- *Este H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y esta Tercera Sala, son competentes para conocer y resolver el presente conflicto laboral, atento a lo previsto en los artículos 124 fracción I, 124 "B" fracción I, y 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.*

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- ...

CUARTO.- *En otro orden si bien es cierto, que como se determinó con antelación, la trabajadora ocupó ante la demandada un cargo de confianza, por lo que esta apartada del régimen de la Ley burocrática, también lo es, que los trabajadores de confianza, con fundamento en la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, disfrutan de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de Seguridad Social; por lo que se procede a resolver en relación con el AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL RECLAMADA POR LOS AÑOS DE 1989, 1990 Y 1991, QUINQUENIOS POR TODO EL TIEMPO DE PRESTACIONES DE SERVICIOS DE LA DEMANDADA, Y "EL PAGO DE LAS DEMAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL; ...*

QUINTO.-...

SEXTO.- ...

SEPTIMO.- ...

OCTAVO.- ...

NOVENO.- ...

RESUELVE

PRIMERO.- El actor acredita parcialmente su acción intentada; la demanda proba parcialmente sus excepciones y sus defensas.

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- ...

CUARTO.- ...

A continuación citaremos la parte relativa a otra resolución emitida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

EXPEDIENTE No. ...

ACTOR ...

VS

DEMANDADA

REINSTALACION Y OTRAS PRESTACIONES

TERCERA SALA

LAUDO

México, Distrito Federal a *vintiocho de septiembre de mil novecientos noventa y dos.*

VISTOS para dictar resolución definitiva en los autos del juicio al rubro indicado y:

RESULTANDO:

PRIMERO.- ...

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- ...

CONSIDERANDO

PRIMERO.- ...

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- *Antes de analizar las pruebas aportadas a juicio por las partes, se hace necesario precisar si los trabajadores actores ocupaban un puesto de confianza; cabe destacar que en el presente juicio la carga probatoria corresponde al Titular demandado para acreditar si los trabajadores ocupaban o no un puesto de confianza, por lo que con las documentales consistentes en el Convenio celebrado entre la Demandada y el Sindicato Unico de Trabajadores de la misma, de 9 de junio de 1989 y las constancias de los nombramientos de los actores, ofrecidas por el titular demandado, no contribuyen prueba idónea para acreditar que los trabajadores sean de confianza y a mayor abundamiento, dichas documentales fueron objetadas en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y al no haberse ofrecido perfeccionamiento alguno, carecen de valor jurídico probatorio. Por otra parte, en el desahogo de las pruebas confesionales a cargo de los actores, en ningun momento los absolventes aceptaron que las funciones que desempeñaban fueran de confianza, por lo que el titular demandado no acreditó que*

fuera empleados de confianza en atención a lo dispuesto por el Artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado puesto que no ofreció el Catálogo General de Puestos. De lo anterior se debe concluir que no se trata de trabajadores de confianza y en consecuencia deberá entrar al análisis y valoración de las pruebas ofrecidas por las partes.

CUARTO.- ...

QUINTO.- ...

RESUELVE

PRIMERO.- La parte actora probó la procedencia de su acción, el titular demandado no probó ni justificó sus excepciones y defensas, en consecuencia:

SEGUNDO.- ...

TERCERO.- ...".³⁶

En este caso en particular lo que hay que poner de relieve en primer término es la oportunidad procesal con que cuenta la parte actora logrando de esa manera el beneficio de las prestaciones reclamadas aun a pesar de contar con un puesto con calidad de confianza.

³⁶- Laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 28 de septiembre de 1982.

CAPITULO TERCERO

a) La Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad en el empleo se entiende como la inamovilidad de que goza un trabajador, para no ser reinovido de su empleo sin causa justificada, así como lo señala el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La estabilidad en el empleo se ha venido manifestando en los trabajadores de planta con las empresas particulares, y con lo trabajadores de base en las Dependencias Gubernamentales, en cuanto a los trabajadores de confianza distinguimos a dos clases, los que son regulados en primer término por la Ley Federal del Trabajo y en el segundo los regidos por las leyes de carácter administrativo y no regulados o más bien dicho descartados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como son los que encontramos en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo y en el 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que hay que mencionar de los primeros mencionados que como trabajadores de confianza y con ese carácter si estan regulados y más aun cuentan con un capítulo especial en su Ley reglamentaria, lo que es importante puntualizar es de que siguen quedando al desamparo de la Ley ello es por la misina pérdida de la confianza, y los comprendidos en el segundo supuesto no tienen con la inseguridad en estricto derecho de llegar a perder el trabajo por una inestabilidad en el mismo, sino más que todo se debe al tenor de la inestabilidad política imperante, que le puede formular cambios que recaigan en la remoción de su cargo; cuando en un momento determinado pierda el trabajo este trabajador de confianza, y si sus

inquietudes lo motivaren a trámitar algún procedimiento legal bien podría agotar todos los trámites que sirven para retener su puesto y seguir conservando el empleo, que en su caso le fuera quitado de manera injustificada, claro esta que se le debe respetar esa decisión que en la práctica es muy difícil de llevar a cabo. Lo que debe quedar muy claro es de que el trabajador mencionado goza de la estabilidad en su empleo pero tal estabilidad quedara sujeta a la acción que se ejercite y se haga valer por disposición de la Ley debiendo quedar anacrónico y hacer de lado las prácticas cotidianas que afectan las relaciones laborales de los trabajadores de confianza de la materia burocrática.

Cuando hablamos de estabilidad bien podría estarse hablando de una inamovilidad, por lo que debe hacerse una aclaración al respecto, lo que bien es cierto es de que un trabajador que goza de ese derecho prerrogativo tiene grandes posibilidades para conservar su trabajo, aunque ello no quiere decir que estará a salvo de una posible recisión de sus relaciones laborales, por el hecho de incurrir en conductas poco o nada apropiadas ya sea de acuerdo al centro de trabajo o al trato que merezcan sus compañeros para la convivencia cordial, resultando de ese hecho una aplicación legal que redundare en una sanción, la sanción y la conducta deberán ser acordes llenando de la mano para que no sea superior una sobre otra, procurando ser equitativas y de esa manera se le evita al patrón un despido injustificado que será en perjuicio del trabajador que cometió la infracción, es entonces que la estabilidad existe pero existen normas que deberán respetarse y cumplirse al pie de la letra con la advertencia de sancionarse.

Sobre el tema es conveniente precisar que el trabajador que ha incurrido en faltas de probidad le sobreviene la rescisión de sus relaciones laborales, para los mismos es importante puntualizar que han adquirido ya un derecho y es obvio legalmente hablando que no lo van a perder, pudiendo citar el caso del derecho al aguinaldo, a la prima vacacional, etc., esos derechos habrá que pagarselos totalmente o bien en la proporción que le corresponda, lo que le llega a preocupar a fin de cuentas al trabajador es llegar a perder el trabajo y muy importante además perder el pago de las prestaciones que ya generó como podría ser también su antigüedad, presupuesto que se reclama de acuerdo al contrato colectivo celebrado y si es preciso por conducto de las autoridades competentes.

En el supuesto y muy preocupante caso de los trabajadores de confianza se da la hipótesis de la pérdida de la confianza, para el mismo existe un procedimiento y estamos hablando del que se rige por el apartado "B", por virtud del cual demostrará su probidad laboral, cabe mencionar que si se llegará a perder el empleo cargo o comisión y no se justifique el hecho de no haber incurrido en faltas que lo motivaren, la pérdida, será total con prestaciones y homologaciones, y no habrá manera de que se le pague incentivos extras salvo los casos de fondos de ahorro, serán regulamente las excepciones, se pierde también la antigüedad pero se puede reclamar con posterioridad salarios devengados que no fueron cubiertos, etc.

Sobre la multicitada estabilidad laboral es preciso tratar de entender lo que un trabajador piensa al respecto cuando cuenta con fuente de trabajo, esta seguro principalmente que de sus actividades recibirá una remuneración económica, misma que se traducirá en el beneficio que reciba la familia y sus necesidades primarias o

primarias como son casa, vestido y sustento en las que queda comprendida la educación, en ese momento no se preocupa por el pago de la renta que tiene la obligación de cubrir por que de su incumplimiento le podría sobrevenir un juicio en materia de arrendamiento, en el caso de la alimentación que esta comprendido en el sustento sabe que deberá ser adecuada para el desarrollo psicosocial de sus menores hijos si lo hay y aunque no los hubiere, otro punto también muy importante es el esparcimiento como son las diversiones en general; si de un momento a otro el trabajador en este caso el de confianza es separado de su trabajo quedando en situación difícil, que en el principio se preocupara para satisfacer todas esas necesidades propias y familiares. De esta certeza es de la que tanto lucha un trabajador por lo que al resultar despedido de manera injustificada o bien separado de sus labores, le nace el derecho de exigirle a el patrón o en su caso al titular de la Dependencia, ante autoridad competente el pago y cumplimiento de prestaciones derivadas del producto de su trabajo. El trabajador cualquiera de que se trate podrá optar entre la reinstalación o la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, como lo marca la Ley.

Si resulta que un trabajador fué despedido justificadamente pero que no le fueron cubiertos en su momento sus emolumentos, se le deberán cubrir al instante por lo que una vez llevado ese acto queda ya extinta la relación laboral, se puede dar en el caso de ambos apartados. Si recibe dinero bien puede servirle para invertirlo en su familia como necesidad primaria, para la subsistencia en un tiempo determinado, y viendose en la imperiosa necesidad de conseguir un empleo que le provéa del dinero y con él seguir obteniendo los enseres para su vida cotidiana es allí donde la estabilidad es añorada, pero si no se hubiera tenido queja no se le hubiera rescindido

la relación laboral, un problema que es típico y que se encuentra a la vuelta de la esquina, es cuando la persona cuenta con edad muy avanzada y no son aptos ya para desempeñar ciertas labores, más aun para aquellos que buscan gozar del beneficio de la pensión, ya sea por jubilación que es por años de servicio, pensión por edad y tiempo de servicio, o pensión por cesantía en edad avanzada esta nunca llegará por diversas razones entre otras por faltarle cotizaciones a su seguro social.

Es un logro revolucionario la estabilidad en el empleo, que le permite desarrollarse a mayor conciencia, pudiendo obtener un ascenso si se cuenta con un buen escalafon, y así lograr subir y ocupar un puesto de mayor jerarquía y remuneración económica, podrá concursar y participar para un mejor trabajo y un mejor nivel de vida.

Estabilidad también tienen los trabajadores que se rigen por el apartado "B", como ya se ha mencionado, más aun los que ostenten el cargo de confianza, que por un lado son excluidos del regimen de su Ley reglamentaria, surgiendo la pregunta ¿donde estriba dicha estabilidad? como respuesta fundada la encontramos en los medios que sirven para hacer valer sus derechos; si para los trabajadores de base existe el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por medio del cual serán sometidos a criterio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores de confianza les rige el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que contiene las conductas por virtud de las cuales serán sometidos al Tribunal Fiscal de la Federación, los servidores públicos y esas faltas serán dirimidas de manera legal, teniendo el derecho y la garantía de audiencia que servirán de base para acreditar su

calidad proba. Sobre el particular de los que se rigen por la Ley de Responsabilidades, se tiene la posibilidad de agotar una serie de presupuestos el primero a manera de recurso y estamos hablando de la revocación, también los subsecuentes a manera de juicio como es el caso del juicio de amparo, del juicio de nulidad, y cuando el procedimiento se encuentra muy avanzado se cuenta con la revisión fiscal a todas luces observamos que se tiene más medios para garantizar la estabilidad laboral.

La estabilidad de que tanto se habla es aquella también en la que un trabajador de confianza que no incurre en las causas de rescisión de la relación laboral, no mueve a la pérdida de su fuente de trabajo, misma que al verse ante esa disyuntiva del cese de sus labores de una manera tan tajante, contará con los medios de defensa legal previamente señalados que harán valer sus derechos, y si por las circunstancias políticas del país un trabajador es cesado o destituido sin justa causa, por que así le conviene a su jefe inmediato, podrá elaborar sus reclamos contando con que le será restituido en el goce de sus derechos, previo reclamo y acreditamiento ante la autoridad respectiva.

Goza además de mayor estabilidad un servidor público de confianza que aquel de confianza que labora para los particulares en primer término por que aquellos que fungen como trabajadores para un patrón particular se le hará efectiva la pérdida de la confianza como presupuesto indispensable, aunque no coincida con las causas previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; mientras que el servidor público tendrá necesariamente que adecuarse al artículo 47 de la citada Ley

de Responsabilidades y además deberá seguirse un procedimiento donde reciba la garantía de audiencia, teniendo más opción de defensa.

Por otro lado sobre el control que ejercen los patrones de la iniciativa privada sobre sus trabajadores en general tiene mayor ingerencia, mayor trato personalizado, resultando entonces más fácil despedir por pérdida de confianza que a los segundos en cita, en las Dependencias se pierde el trato personalizado la mayor parte de las veces se desconoce quienes laboran para el titular por ser un sinnúmero de trabajadores.

Inestabilidad es una palabra de la cual solamente aquellos que desconocen los privilegios legales aplicables, se pueden preocupar, aquellos que la desconocen, se dice entonces que no hay estabilidad porque se tiene temor de que el día de mañana se le diga sin justa causa que esta cesado o destituido, pudiendolo solucionar si se encuentra al pendiente de la Ley; es preciso educar al trabajador en esa materia claro esta que no es muy conveniente, además de que no todos tiene acceso a los medios informativos, educativos en el aspecto jurídico laboral, por otro lado también existen términos que no son muy comunes, y para defenderse es necesario formar foros de consulta o seminarios que deberían programar los sindicatos o las instituciones educativas.

Ahora bien cuando hablamos sobre la pérdida de la confianza, esta deberá estar debidamente acreditada no sólo manifestarla de dicho sino hacerla valer con pruebas tangibles lo que en su defecto no procederá y más aun sinó se tienen los medios que sirven para acreditar la pérdida de la confianza, debiendo reinstalarse al

trabajador en sus labores con el pago de salarios y demás emolumentos a que tenía derecho al momento de la suspensión de sus actividades.

Existe pues la estabilidad para el trabajador de confianza que se rige por el apartado "B" y según ello excluido de su regulación según lo señala el artículo 5º que establece quienes son los trabajadores de confianza de los que mucho se ha disertado de acuerdo estos a las funciones y demás conductas establecidas en dicho ordenamiento legal, haciendo incapie de que gozan de mayores prerrogativas por disposición de la Ley "Administrativa" a diferencia de aquellos trabajadores de confianza de la Ley Federal del Trabajo.

b) La Seguridad Social.

Se entiende por seguridad social la protección que otorga la Ley a los trabajadores para el respeto de sus derechos laborales.

Por previsión social, es el conjunto de principios, normas e instituciones que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad presente y futura, no solo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aun de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores.³⁷

³⁷ - Ob. Cit. Nicolas Falcone.

El maestro Miguel Cantón Moller define a la previsión social como: "... el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciemen sobre las clases económicamente más débiles de la sociedad y que se dirigen a la implantación de una cierta seguridad; dentro de estas instituciones están desde luego los seguros sociales, las mutualidades y algunas formas de cooperativismo. Se protege no solamente la salud y buen estado físico de la persona sino algunos otros aspectos que configuran la vida en la comunidad, como puede ser por ejemplo: vivienda barata, forma de colonización o tenencia de la tierra, ahorro, jubilaciones y pensiones, indemnizaciones por riesgos realizados en el trabajo, adquisición de artículos necesarios a preciso accesibles y otras muchas variantes, adecuadas a la necesidad de cada país."³⁸

El término de seguridad social, nació afines del siglo XIX y a principios del siglo XX de una manera más concreta, por un lado por medió de la necesidad imperiosa de las clases campesinas y trabajadoras; de la cuales en cuanto a las clases trabajadoras han quedado contempladas en el artículo 123 Constitucional apartados "A" y "B" de los cuales se desprendieron las siguientes garantías sociales:

En cuanto a las horas de trabajo en el apartado "A" la duración diurna de labores máxima es de ocho horas y de siete la nocturna, haciéndo referencia que las labores no deberán ser insalubres o peligrosas, prohíbe el trabajo nocturno industrial y el trabajo a menores de dieciseis años que solo será después de las diez de la noche, asimismo prohíbe rotundamente la utilización de los menores de edad de catorce años y solamente combinando a los menores de dieciseis y mayores de

³⁸.- Ob. Cit., Cantón Moller, pág. 201.

catorce para que su jornada sea máximo de seis horas, la duración por semana es de seis días laborables más uno de descanso independientemente de cualquier día de la semana cuando menos. Por lo que se refiere el apartado "B" la jornada máxima resulto ser igual tanto diurna como nocturna, entendiéndose como extraordinarias las que excedieran de esos términos debiéndose pagar al cien por ciento adicional que en ningún caso podrán exceder de tres horas diarias en tres veces consecutivas, recibiendo también la misma duración semanal de seis y uno de descanso con goce de salario integro. Lo anterior es un logro que ha venido a proporcionar un equilibrio en las personas para que en el tiempo que le quede libre sea utilizado en su núcleo familiar descanso y desarrollo personal y esparcimiento en general de la familia, asimismo protege a los que fueran más desamparados y objeto de explotación por tanto tiempo que son los menores de edad dando oportunidad para su preparación.

En ambos apartados cuando se refiere a las mujeres durante el embarazo establece que no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud con relación a la gestación, otorgandole en el primer apartado seis semanas anteriores aproximadas al parto y seis posteriores del mismo, en el segundo apartado reciben la mujeres un mes antes y dos después, en los dos casos deberán percibir íntegramente su salario y conservar su empleo así como los derechos que hubiere adquirido por la relación laboral, otorgandoles también dos periodos de lactancia de media hora cada uno para dar alimento a sus hijos, dice el segundo apartado que disfrutaran además de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayuda para la lactancia y el servicio de guarderías infantiles, claro esta que las mujeres embarazadas con seguro social de ambas partes gozan de esos derechos. La mujer es protegida por los antecedentes discriminatorios y muy claros

en la historia donde al no poder desempeñarse por su situación de encontrarse en cinta perdían el trabajo injustificadamente.

En cuanto a los salarios hay diversos aspectos que señalar, en primer término los que establecen la primera parte del artículo 123 al señalar que serán salarios generales o profesionales, la ley hace la clara distinción de los primeros porque establece sobre todo las áreas geográficas en que deberán aplicarse, y los segundos serán de acuerdo a la rama determinada de las actividades económicas, ya sea en profesiones, oficios o en trabajos especiales.

Para estudiar estos salarios existe una comisión a nivel nacional que regulará básicamente a los salarios mínimos la cual será la encargada de hacer el análisis respectivo para aplicar de acuerdo al área geográfica la cantidad de salario mínimo a pagar, la Ley establece que dichos salarios en el caso de los mínimos deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia que sirva para satisfacer las necesidades principales para vivir desde el punto de vista cultural y para la educación familiar; en el caso de los salarios profesionales se tomará en cuenta las distintas actividades económicas que va a ser muy variable, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a que nos referimos anteriormente será integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones así como del gobierno.

De lo que hay que hacer incapie también es sobre el ingreso que recibe una persona este hace de lado la distinción sexista, proporcionando un salario igual al trabajador independientemente de su sexo, además se lo asegura de un posible

embargo a excepción de los casos que prevé la Ley.

En el caso de los trabajadores burocráticos los salarios serán fijados por los presupuestos correspondientes, sin que se puedan disminuir en cantidad durante su vigencia, en ningún caso serán inferiores para los trabajadores del Distrito Federal y de las Entidades Federativas.

Las utilidades serán aplicables únicamente para aquellos trabajadores que participen activamente en el capital, siendo descartados los comprendidos en el apartado "B". Para la debida legalidad de estas utilidades hay una ardua participación de entre los representantes de los trabajadores del patrón y los representantes del gobierno, que juntos integran una Comisión Nacional, los cuales fijarán las cantidades de los porcentajes en cuanto a las utilidades a repartir, que tomará como base y será ajustada a las condiciones económicas del país así como a las necesidades de fomentar el desarrollo industrial, por otro lado los intereses que deba percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales, la comisión podrá revisar los porcentajes si las condiciones económicas ameritan.

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, omitiendo las mercancías o cualquier otro sustituto de dinero.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y a sus necesidades laborales, la Ley a señalado que el trabajador gozará de habitaciones cómodas e higiénicas, cumpliéndose mediante aportaciones que serán hechas a un fondo

denominado Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos que puedan establecer un sistema de financiamiento para adquirir vivienda.

Por otro lado las empresas o negociaciones agrícolas, industriales, minera, etc., que se situen fuera de las poblaciones, estan obligadas a establecer escuelas, enfermerias y demás servicios necesarios a la comunidad, en ese mismo caso cuando los habitantes excedan de docientas personas deberá reservarse un espacio de terreno mismo que no será menor de cinco mil metros cuadrados, que servira para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Por lo que se refiere a los trabajadores burocráticos y en relación a las aportaciones de vivienda estas serán hechas por el Estado.

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo es obligación tanto de empresas y dependencias proporcionarlo al trabajador.

Las mismas empresas serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, de darse el caso deberán pagar la indemnización correspondiente, ya sea por incapacidad temporal o permante y hasta la muerte, de acuerdo con lo que dispongan las normas aplicables en ese caso.

Subsiste la responsabilidad para el patrón en caso de haber contratado el trabajo por intermediario.

El patrón esta obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas instrumentos y materiales de trabajo, en el caso de las mujeres embarazadas deberá garantizar la salud y la vida para el producto de la concepción.

Tendrá derecho el trabajador de asociarse para formar sindicatos, asociaciones profesionales, con excepción de los trabajadores de confianza, la Ley determinará los casos que serán declaradas lícitas o ilícitas las huelgas, así como las autoridades que conocerán de dichas demandas. En el servicio público se tendrá el derecho de huelga y serán declaradas lícitas siempre y cuando cumplan con las formalidades de Ley (es un caso que muy difícilmente se va a dar).

En el caso de los trabajadores del apartado "A" si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo, debiendo indemnizar al obrero con tres meses de salario además de las responsabilidades que resulten del conflicto. También en el caso de los trabajadores del Estado los conflictos individuales y colectivos se someterán al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a excepción de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación así como los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, personal del servicio exterior, quienes se regirán por sus propias leyes.

Los tres meses de indemnización constitucional se otorgarán al trabajador que esta sujeto en el apartado "A" en los siguientes casos;

- a) Por despido injustificado
- b) Por ser despedido al ingresar a una asociación o sindicato
- c) Por el retiro del servicio por falta de probidad del patrón, o por recibir malos tratos en su persona, en la de su cónyuge o en la de sus familiares padres, hijos y hermanos.

El trabajador tendrá preferencia en el pago de sus salarios devengados, con motivo de algún concurso o de quiebra de la empresa.

La seguridad social es un derecho otorgado en la constitución que convina con otras clases de derechos sociales que ya fueron mencionados en el capítulo primero, como son el derecho a la justicia, el derecho a la educación, el derecho a la información, el derecho al trabajo, derecho a la capacitación profesional, derecho a la salud, el derecho al deporte y a la recreación, el derecho a la readaptación, el derecho a la vivienda, derecho al consumo y el derecho cooperativo.

Existen también leyes que proporcionan regulación para que estos derechos se puedan prestar de manera adecuada, como es el caso del derecho a la salud, en la que encontramos la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE.

Los trabajadores del Estado gozán del derecho a la salud como seguridad social, la cual para su aplicación esta dividida en dos aspectos.

El regimen obligatorio y el regimen voluntario.

El regimen obligatorio comprende todo el artículo 3° de la Ley de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado que a continuación se transcribe.

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

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

Intituto:

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

XV. Préstamos a mediano plazo;

- XVI. Prestamos a corto plazo;*
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;*
- XVIII. Servicios turísticos;*
- XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; y*
- XX. Servicios funerarios.*

En términos generales esta es la seguridad social de que goza el trabajador, y muy en lo particular las que recibe el trabajador que labora para el Estado Federal.

CAPITULO CUARTO

TRABAJADORES PUBLICOS

Como hemos venido tratando, los trabajadores públicos han participado en el ejercicio gubernamental de México y han servido como base para el desarrollo político, por eso mismo la importancia del tema. Se han hecho comparaciones acerca de trabajadores de confianza que se rigen por el apartado A y el apartado B, ambos del artículo 123 de nuestra carta magna, así mismo y en lo particular un análisis a los artículos 5 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se han hecho referencias sobre la estabilidad de que puedan gozar o no este tipo de trabajadores, pudiendo comentar que la seguridad social base del trabajador, les es aplicable también, pero siguen siendo una clase de trabajadores con normatividad diferente misma que explicaremos a continuación en los siguientes incisos.

a).- Distinción entre cese, destitución y baja.

Cuando hablamos de un despido, entendemos que se trata de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, el problema está cuando manejamos el concepto del cese; hemos dicho que un trabajador de confianza, es aquél que desarrolla actividades de dirección, fiscalización, y administración, etc., podemos llamar a la terminación de su relación laboral como la destitución, ahora bien cuando estos trabajadores son los conocidos como de base nos referimos a un cese, mismos que estan regulados en un momento determinado por la Ley

burocrática, en primera para efectos del cese por la Ley Federal de los Servidores Públicos, y en segunda para efectos del reclamo de sus derechos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la baja puede entenderse en el segundo de los aspectos pues le es equiparable, la baja se maneja a nivel de la dirección encargada de los recursos humanos, porque únicamente se limita a dar de baja a un trabajador como por ejemplo el caso del trabajador que deja de asistir más de tres veces consecutivas a sus labores en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, como lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X.

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

"... X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; ...".³⁹

Cabe citar la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

"Faltas de asistencia como causal de rescisión del contrato de trabajo, cómputo de las. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 47), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4 Sala, Tesis 100, p. 109."

³⁹.- Ob. cit., Ley Federal del Trabajo, págs. 46 y 47.

b).- Procedimiento administrativo.

En el capítulo segundo de este trabajo y en lo particular en el inciso D, se vinieron manejando puntos de vista del Tribunal Fiscal de la Federación, mismos que ahora nos sirven de base para comentar el procedimiento administrativo, podemos decir que es un procedimiento sui generis, el cual encontramos en el artículo 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en relación con el artículo 47 del mismo ordenamiento legal, y nos establece el procedimiento instruido a los servidores públicos de acuerdo con la garantía de audiencia; cabe citar la tesis Jurisprudencial siguiente:

"PROCEDIMIENTO INSTRUIDO A SERVIDORES PUBLICOS GARANTIA DE AUDIENCIA.- De conformidad con lo previsto en el artículo 64 fracción I, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, cuando se instruya procedimiento a un funcionario, se le deberá de citar a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que concretamente se le imputen, sin que en forma genérica pueda informársele que procedimiento se sigue por diversas irregularidades que ha cometido, ya que al no precisarle cuales son esas, se le dejará en un notorio estado de indefensión que impedirá su legítima defensa.

REVISION NUMERO 387/85.- Resuelta en sesión de 23 de junio de 1988, por mayoría de siete votos y dos en contra.- Magistrado ponente: José, Antonio Quintero Beerra.- Secretario: Licenciado Mario Bernal Ladrón de Guevara Tercera época año I número 6 junio 1988, P Tesis 43".⁴⁰

Ya con el fundamento expuesto y con la tesis Jurisprudencial mencionada, podemos decir que para que un trabajador de los que prestan sus servicios al Estado Federal pueda ser destituido, cesado, o dado de baja tendrá que

⁴⁰.- Poder Judicial de la Federación, 5ª Parte, Editorial Mayo, 2 Sala.

pasar por el llamado procedimiento administrativo, y que no obstante de dicha obligación éste deberá ser llevado en estricto derecho por las causales que establece el artículo 47 y por el trámite señalado en el artículo 64, ambos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, más aún deberán llevarse a cabo respetándole al trabajador su garantía de audiencia, pudiendo ocasionar grandes problemas al Titular de la Dependencia patrón, por la inobservancia de la Ley, que en ocasiones se transforma en el beneficio para el trabajador del pago de prestaciones extrasalariales, por fallas en el procedimiento, como ya lo habíamos tratado en el capítulo segundo del presente trabajo.

El procedimiento administrativo inicia en las Dependencias Gubernamentales con la constitución del acta administrativa, que es levantada en contra del servidor público por algunas anomalías hechas por él mismo, sintiendo de inmediato algunos efectos en su contra como son; el que sea suspendido de sus labores así como la suspensión del pago de sus salarios, es notificado por oficio de día y hora para una audiencia administrativa en la que de acuerdo a la garantía de audiencia hará manifestaciones en lo que a su derecho corresponda. Para el caso de no comparecer se le tendrá por confeso y por hechos en sentido afirmativo lo que argumente el titular así como por renunciado su derecho de comparecer a hacer valer sus manifestaciones. Si comparece a la cita las constancias levantadas serán firmadas por dos testigos de asistencia y si no comparece también será firmada por dos testigos, en la comparecencia se establecerán los antecedentes que dieron origen al levantamiento del acta se procede a tomar declaración de testigos; la determinación se dictará a la brevedad y se le notificará al servidor por medio de un oficio de manera personal, sino se le encuentra se dejará citatorio para que espere al

notificador instruido para que lo espere, si no lo hace dejará fijado en la puerta un instructivo firmado por dos testigos, con esto se relaciona la tesis jurisprudencial siguiente:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES. PARA EL CESE DE LOS.

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia Ley ordena: "Cuando un trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe Superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y de la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demandada se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Séptima Epoca, Quinta parte:

Vols. 181-186. A.D. 7595/82. Edgar Pérez Cano. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 2670/83. Maximiliano González Rivera. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 5557/83. Alvaro Pedroza Meléndez. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D. 7148/82. Juventino Mata Mejía. 5 votos.

Vols. 187-192. A.D. 9737/83. Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Unanimidad de 4 votos.⁴¹

Al respecto es preciso comentar que si no se lleva a cabo ese procedimiento será violatorio de su garantía de audiencia.

De acuerdo al artículo 71 de la Ley Federal de los Servidores Públicos, las resoluciones que dicte el superior jerárquico, en las que impongan sanciones administrativas podrán ser impugnadas por el servidor público ante la propia autoridad, mediante recurso de revocación, que se interpondrá dentro de los quince días siguientes a la fecha en que surta sus efectos la notificación de la resolución a recurrir.

Por otro lado y ya dentro del procedimiento que se este llevando, es aplicable la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

"ACTAS ADMINISTRATIVAS, RATIFICACION EN JUICIO DE LAS DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES

La discrepancia entre lo asentado en un acta administrativa con lo declarado en el juicio laboral por sus ratificantes, no resta credibilidad al dicho de éstos, sino se altera la esencia de los hechos contenidos en el acta, pues es explicable un cambio que no sea substancial si transcurre algún tiempo entre una fecha y otra.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 9. A.D. 2697/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 Votos.

⁴¹.- Poder Judicial de la Federación, 5ª Parte, 4 Sala, Editorial Mayo, pág. 280 y 281.

Vols. 127-132, Pág. 10. A.D. 49/79. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 9. A.D. 6238/78. Mario Rubén Santillán Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151/156, Pág. 57. A.D. 6567/78. Vicenta Jiménez Montero. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156, Pág. 9. A.D. 4813/81. Herculano Huerta Rocha. 5 votos.⁴²

c).- Garantía de audiencia.

Dicha garantía es muy amplia y la encontramos en los artículos 14 y 16 ambos de la Constitución General de la República, mismos que establecen los términos y condiciones para que pueda ser otorgada dicha garantía; todo ciudadano mexicano tiene derecho a la garantía de audiencia y de legalidad que encontramos en los fundamentos invocados, que para el caso de su incumplimiento existe en nuestro sistema de impartición de justicia la Ley de Amparo, medio por virtud del cual impugnamos en forma de juicio el cumplimiento y la estricta observancia de la Ley constitucional.

4.- Artículo 47 y 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Se ha venido hablando acerca de estos dos artículos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y para poderlos conocer más a fondo y criticarlos es necesario transcribirlos:

⁴²- IBIDEM, págs. 14 y 15.

Artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a la sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

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

II.- Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectados;

IV.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquellas;

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

VI.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;

VII.- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que estos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;

VIII.- Comunicar por escrito al titular de la Dependencia o Entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que les suscite la procedencia de las ordenes que reciba;

IX.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el periodo para el cual se le designo o de haber cesado por cualquier otra causa en el ejercicio de sus funciones;

X.- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de su sueldo y otras percepciones cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;

XI.- Abstenerse de desempeñar algún otro empleo cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba;

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

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

XIV.- Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico sobre la atención, tramite o resolución de los asuntos a que hace referencia la

fracción anterior y que se han de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XV.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien que se trate y que tenga el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiera la fracción XIII y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servicio público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique interés en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;

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

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

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

XIX.- Atender con diligencia las instrucciones requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría, conforme a la competencia de ésta;

XX.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito ante el superior jerárquico,

o a la contraloría interna, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta Ley, y de las normas que al efecto se expidan;

XXI.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquella pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan;

XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;

XXIII.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivos de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la secretaria a propuesta razonado conforme a las disposiciones legales aplicables, del Titular de la Dependencia o Entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar su empleo cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV.- Las demás que le impongan las leyes y reglamentos.

Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniendo el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá practicarla directamente informando a su superior acerca de este acto".⁴³

⁴³ - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial Porrúa, 1994, pág. 341 a 344.

Este artículo 47 de la citada Ley es el similar al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en ambos artículos se encuentran impresas las conductas en las que al incurrir un trabajador, ya sea de base o de confianza respectivamente serán cesados o destituidos de su cargo o de su nombramiento, de su cargo o de sus funciones.

En el supuesto del artículo 47 de la Ley de Responsabilidades, se sujetará en principio por el artículo 64 de la Ley Federal de los Servidores Públicos que es el procedimiento a seguir, y con posterioridad como se ha observado, con el Código Fiscal de la Federación, claro está que la mayor parte de las veces el fondo se maneja con el artículo 47, como se puede observar dicho artículo estudia responsabilidades que tienen íntima relación con la legalidad, honestidad, lealtad, imparcialidad y la eficiencia del servidor público que en un momento determinado será sancionado por acciones u omisiones administrativas o penales como es el caso del abuso de autoridad, el ejercicio indebido de un empleo cargo o comisión, se equipara a la materia penal al manejar los recursos económicos públicos, recursos que les son asignados y que no debe utilizar para cosas distintas, también la fuga de información el tráfico de influencia, todos ellos le pueden acarrear sanciones penales mismas que se le aplicarán y muy independientemente de que se le apliquen o no se aplicará el 47 de referencia.

Artículo 64. La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este Capítulo mediante el siguiente procedimiento:

I.- Citará al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá

verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.

También asistirá a la audiencia el representante de la Dependencia que para tal efecto se designe.

Entre la fecha de citación y la de audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;

II.- Desahogadas las pruebas, si las hubiese, la Secretaría resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes, sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas, a su jefe inmediato, al representante designado por la Dependencia y al superior jerárquico;

III.- Si en la audiencia la Secretaría encontrará que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierta elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer al práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias, y

IV.- En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio a que se refiere la fracción I del presente artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones.

La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se

refiere al presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos.

Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trate incumbe al titular del Poder Ejecutivo. Igualmente, se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente si dicho nombramiento requirió ratificación de éste en los términos de la Constitución General de la República."⁴⁴

La creación de los procedimientos permite que las resoluciones se ajusten a la Ley, la garantía de audiencia, permite que sean manifestados los conceptos y medios de defensa legal, que en su momento se determinara su procedencia pero debe respetarse al individuo como lo observamos en este capítulo.

⁴⁴ - Ob. cit., pág. 348 y 344.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Sería relevante que los trabajadores de confianza del apartado "B", del artículo 123 constitucional, formaran parte de un capítulo especial de trabajadores de confianza en la misma Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues al estar excluidos por el artículo 5º quedan sin normatividad de carácter laboral, claro está que hay leyes de orden administrativo que los regula, pero tratándose de trabajadores se necesita queden bajo el régimen de las leyes laborales, como consecuencia habrá mejores opciones de defensa legal en cuanto a sus intereses.

SEGUNDA. Para evitar que haya una doble regulación para el trabajador de confianza se propone la unificación legislativa en cuanto a que el trabajador de confianza al ser regulado en un capítulo especial de la ley burocrática se le siga protegiendo el salario y siga obteniendo los beneficios de la seguridad social, obtenga estabilidad en su empleo desde el punto de vista del derecho laboral, y acredite mediante los medios de defensa con que cuenta en las leyes de carácter administrativo la estabilidad de su puesto, para evitar la confusión de que sea tratado por diversas normatividades se recomienda que las leyes administrativas funcionen sólo en cuanto a sanciones administrativas y bien sean relacionadas con la hipótesis del artículo 46 de la ley burocrática.

TERCERA. Se concluye que aunque no se logrará la inclusión del trabajador de confianza en un capítulo especial en la Ley reglamentaria del apartado "B", éste seguiría gozando de los diversos medios administrativos y legales para hacer valer sus derechos adquiridos.

CUARTA. Se propone la creación de una coalición para la defensa de sus intereses comunes y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.

"LOS DERECHOS SOCIALES DEL PUEBLO MEXICANO TOMOS I Y II".

CANTON MOLLER, MIGUEL.

"DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO", EDITORIAL PAC, S.A. DE C.V.
MEXICO, D.F., 1991

CABANELAS, GUILLERMO.

"TRATADO DE DERECHO LABORAL I, II Y III".

DE LA CUEVA, MARIO.

"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO I Y II,
EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, D.F., 1991.

DAVALOS, JOSE.

"DERECHO DEL TRABAJO UNO", EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO,
1990.

DELGADILLO GUTIERREZ, LUIS HUMBERTO.

"ELEMENTOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO", EDITORIAL LIMUSA,
MEXICO, D.F., 1986.

FALCONE, NICOLAS.

"DERECHO LABORAL", EDITORIAL TEA, BUENOS AIRES, 1970.

FROST

"EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA DE MEXICO".

GUERRERO EUQUERIO.

"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S.A.,
MEXICO, 1984.

ITALO MORALES, HUGO Y TENA SUCK RAFAEL.

"LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO", EDITORIAL
PAC.

NESTOR DE BUEN L.

"DERECHO DEL TRABAJO I Y II", EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1991.

NISKANEN A. WILLIAM.

"CARA Y CRUZ DE LA BUROCRACIA", EDITORIAL ESPASA CALPE S.A.,
MADRID, 1980.

ROCHA BANDALA, JUAN FRANCISCO, FRANCO G. S. JOSE FERNANDO.

"LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL EVOLUCION, TRIBUNALES
DE SEGURIDAD SOCIAL UNA NECESIDAD.

FALCONE, NICOLAS.

"DERECHO LABORAL", EDITORIAL TEA, BUENOS AIRES, 1970.

FROST

"EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA DE MEXICO".

GUERRERO EUQUERIO.

"MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S.A.,
MEXICO, 1984.

ITALO MORALES, HUGO Y TENA SUCK RAFAEL.

"LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO", EDITORIAL
PAC.

NESTOR DE BUEN L.

"DERECHO DEL TRABAJO I Y II", EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1991.

NISKANEN A. WILLIAM.

"CARA Y CRUZ DE LA BUROCRACIA", EDITORIAL ESPASA CALPE S.A.,
MADRID, 1980.

ROCHA BANDALA, JUAN FRANCISCO, FRANCO G. S. JOSE FERNANDO.

"LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL EVOLUCION, TRIBUNALES
DE SEGURIDAD SOCIAL UNA NECESIDAD.

VELASCO ENRIQUE.

**"INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL BLUME,
BARCELONA 6, 1976.**

**JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
1917-1988. EDITORIAL MAYO.**

**JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1985.
EDITORIAL MAYO.**

LEYES

**LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS, EDITORIAL PAC. S.A. DE C.V.**

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,
EDITORIAL PORRUA S.A.**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA S.A., 1994.

**NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA, EDITORIAL PORRUA
S.A., 1991.**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
EDITORIAL PORRUA. 1994.**