



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DE TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**“GARANTIAS LABORALES PARA LOS
TRABAJADORE DE CONFIANZA DEL
APARTADO “B” DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL”.**

T E S I S

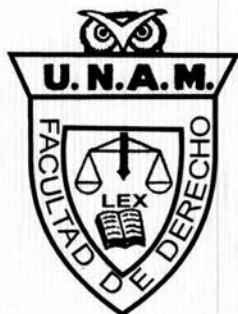
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

VICTOR GONZALO MARTINEZ VELAZQUEZ

ASESOR:

LIC. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES



MEXICO, D. F.

2004.



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
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **VICTOR GONZALO MARTINEZ VELAZQUEZ**, con número de cuenta 92185524, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "GARANTIAS LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL APARTADO "B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL", bajo la dirección del LIC. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 10 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 16 de septiembre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORROBAINA
Director del Seminario
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

A mi Padre que,
desde donde se encuentre
yo se que estará orgulloso
de estos momentos tan
importantes para mí.

Para mi mamá que siempre
estuvo al pendiente y preocupada
de los esfuerzos que realizaba para
culminar ésta hermosa carrera.

Para todas aquellas personas
que me apoyaron
incondicionalmente y que al
leer estas sencillas líneas sepan
quienes fueron y quienes son.

De igual manera dedico
Esta tesis y este esfuerzo
A mi Universidad Nacional
Autónoma de México y
A la Facultad de Derecho.

A TODOS USTEDES.

G R A C I A S .

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I,II y III.
-------------------	-------------

CAPITULO I

ANTECEDENTES JURÍDICOS LABORALES.

1.1 Base Jurídica Constitucional	1
1.2 Artículo 123 Constitucional	3
1.3 Apartado “A” del artículo 123 Constitucional	6
1.4 Apartado “B” del artículo 123 Constitucional	8
1.5 Ley reglamentaria de los Apartados “A” y “B” del Artículo 123 Constitucional	12

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES.

2.1 Trabajador del Estado	15
2.1.1 Trabajador de Base	17
2.1.2 Trabajador de Confianza	19
2.2 Patrón	26

2.3 Funcionario	29
2.4 Dependencia de Gobierno	32
2.5 Concepto de Titular	34
2.6 Servidor Público	35
2.7 Empleado Federal	37

CAPITULO III

GARANTÍAS PARTICULARES LABORALES.

3.1 Las garantías laborales de los Trabajadores Conforme a los apartados "A" y "B" del 123 Constitucional	39
3.2 Diferencia entre Trabajadores de Base y Trabajadores de Confianza contemplados En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	55
3.3 Prestaciones para los Trabajadores de Confianza dentro del Gobierno Federal	58

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES RESPECTO DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

4.1 Clasificación en la Ley Federal De los Trabajadores al Servicio Del Estado	61
--	----

4.2 Tipos de nombramiento	63
4.2.1 Nombramiento definitivo	67
4.2.2 Nombramientos Temporales	72

CAPITULO V

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

5.1 Trabajadores de Confianza conforme Apartado "A" y "B" del artículo 123 Constitucional	82
5.2 Cuadro comparativo de los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional	95
5.3 Trabajadores de Confianza conforme A la normatividad dentro de una Dependencia de gobierno (ejemplo Secretaria de Salud)	99
Conclusiones	107
Bibliografía	109

INTRODUCCIÓN.

El tema del presente trabajo de tesis es Garantías Laborales para los Trabajadores de Confianza del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, el cual nos va a ocupar a través de un análisis y comprensión la situación de dichos trabajadores.

Este estudio consta de cinco capítulos y tiene como fin demostrar la existencia de la desigualdad entre los trabajadores de base y de confianza conforme al apartado “B” del artículo 123 Constitucional y así mismo estudiar las garantías que un Trabajador de Confianza *“tiene”* o que omiten en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el capítulo primero estudiaremos cual es la base jurídica constitucional del tema que nos ocupara, como también del artículo 123 Constitucional y sus dos apartados respectivamente (“A” y “B”), además como es que nace la necesidad de plasmar éste importante artículo en nuestra carta magna. En cuanto a sus leyes reglamentarias de dichos apartados veremos como y cuando nacen dichas leyes, tanto la Ley Federal de Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además en que año se dio la distinción entre los trabajadores regulados por el apartado “A” y los regulados por el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

En el capítulo segundo se hablara de los conceptos generales para el estudio de ésta tesis, tales como: Trabajador del Estado, también veremos el concepto

de lo que nos indica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en lo referente al trabajador de base, así mismo del concepto del Trabajador de Confianza en dicha Ley, ya que es un tema muy importante para la realización de este trabajo, como también veremos los conceptos con mucha relevancia como lo son: el concepto de Patrón, Funcionario, Dependencia de Gobierno, también veremos lo que es titular a nivel de Secretaria de Estado, también lo que es servidor público y así mismo la conceptualización de lo que es un empleado federal.

Tocante al capítulo tercero, entraremos a ver las garantías particulares laborales conforme a los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional, asu vez en el siguiente tema dentro de éste mismo capitulo veremos las diferencias que existen entre los trabajadores de base y los trabajadores de confianza que como veremos que sí existe una gran diferencia entre éstos trabajadores; además entre otros aspectos las prestaciones para los trabajadores de confianza dentro del Gobierno Federal.

En el capítulo cuarto se trata de la clasificación de trabajadores respecto del apartado "B" del artículo 123 constitucional y asu vez como se clasifican de una manera clara dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por otro lado, trataremos dentro del presente trabajo los tipos de nombramiento que existen dentro de una Dependencia de Gobierno.

Finalmente en el capítulo quinto se habla de los Trabajadores de Confianza respecto de los dos apartados del artículo 123 constitucional; y que más adelante dentro de éste mismo capitulo se presenta un cuadro comparativo de los apartados "A" y "B" de dicho artículo Constitucional para corroborar la

situación que existe entre los trabajadores de un apartado y otro, y por ultimo veremos los trabajadores de confianza respecto de una normatividad dentro de una Dependencia de Gobierno como lo es en la Secretaria de Salud y así mismo citando indicadores laborales de la Secretaria en mención para ver como contemplan a los trabajadores de confianza en dichos indicadores, y haciendo algunas conclusiones en particular.

CAPITULO I

ANTECEDENTES JURÍDICOS LABORALES.

1.1 BASE JURÍDICA CONSTITUCIONAL.

Tomando en consideración la importancia del tema que nos ocupa para la realización de éste trabajo, hay que considerar algo muy importante como lo es la base jurídica la cual es el objeto de la realización de éste primer apartado.

Por otro lado, me permitiré citar algunas líneas del artículo 73 Constitucional respecto de donde se encuentra depositada la facultad para legislar en materia de trabajo; conforme al artículo ya antes mencionado que nos indica lo siguiente:

Artículo 73. El Congreso tiene la facultad: ...

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

XI.- ...

Más, sin embargo, pudiendo establecer de cómo el derecho del trabajo es un buen ejemplo de cómo un sistema jurídico intenta adoptar mas situaciones, así como personas dentro de su campo de aplicación. Por lo tanto

considero que es justificable que el legislador busque arropar a un gran número de personas o trabajadores; también podemos mencionar que así como existe un crecimiento anárquico que se puede decir que no siempre ha sido sano y que por ende no está exento de problemas.

Por otro lado, el desarrollo en la materia laboral de alguna manera exigió la adaptación de algunas normas a las necesidades dentro de un contexto social -pudiendo ser necesidades económicas de situaciones meramente políticas- “de esta manera las modulaciones y las excepciones a las reglas generales empezarían a surgir, y una de ellas fue precisamente el derecho burocrático. Así, la rama “burocrática” apareciera como un retoño, que si bien se alimentaba y debía su nacimiento al tronco sólido del derecho del trabajo, constituido por el artículo 123, presentaría “follajes” propios que lo irían poco a poco distinguiendo y alejándose de sus orígenes”¹

Por otro lado, podemos mencionar que así surgiría el derecho burocrático que tomando un arranque de un artículo 123 plasmado en la Constitución de 1917, no contemplaba a los Trabajadores del Estado como sujetos de normas especiales, hasta contar 80 años después hacia finales del Siglo XX, con un conjunto de instituciones, fuentes y propias reglas que de alguna manera darían pie a muchos autores para hablar de una nueva rama del derecho.¹

Tomando en consideración la situación de las personas y conjuntamente con sus necesidades en un ámbito social, encontramos como base jurídica constitucional el artículo 123, que además manejando los dos apartados (“A” y

¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de derecho burocrático, Ed. Porrúa, México, 1999, P. XIII.

“B”) encontramos la regulación laboral para los trabajadores que en el caso que nos ocupa es el apartado “B” que rige la relación laboral entre los trabajadores y las Dependencias de Gobierno.

1.2 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Tocante a este tema mucho muy importante y de gran interés en materia social, hablare del artículo 123 constitucional abarcando un poco de los dos apartados.

Tomando en cuenta de la gran extensión de lo que se ha hablado y escrito de este gran artículo, mencionare algunos puntos de mayor trascendencia que tuvieron una gran connotación en la vida del país.

Refiriéndome que el artículo 123 constitucional es la ley de leyes, la norma fundamental de donde se deriva nuestra legislación laboral. Ya que consta de dos apartados: el apartado “A” que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el apartado “B”, que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Haciendo mención que el derecho del trabajo en México nace en el constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbo a la dictadura de Porfirio Díaz. Ya que fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

Por otra parte, en la época precolonial realmente hay poco que mencionar entorno a la posible forma de regulación que las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores; los pocos datos que existen están muy lejos de tener algún rigor científico.

“En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortes en su segunda carta de relación que dirige al rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlán: “ hay en todos los mercados y lugares Públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales.”

Estos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.”²

Posteriormente y pasando otras etapas de la historia de este gran artículo 123; hago mención que la Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por vez primera en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos respecto de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; donde indica que es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

² DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123. Tercera Edición, Ed. Porrúa, México 1998, P. 250.

Tenemos que la importancia del artículo 123 constitucional encuentra su máxima expresión cuando así lo menciona el maestro Carpizo “ nuestro artículo 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a los grandes clases sociales que han sufrido justicia, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombre libres están constituidos los grandes pueblos.”³

Haciendo un pequeño esbozo de historia sobre el artículo 123 constitucional, puedo decir que el derecho del trabajo debería seguir siendo protector del trabajador, además me permitiré citar textualmente un comentario del maestro José Dávalos que es el siguiente: “ de que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se modifica sustancialmente: se convierte en una obligación de profundo contenido social. Esta modificación encuentra su explicación en el hecho de que los tiempos que vivimos exigen una verdadera actitud de compromisos, y porque en el México de hoy, y de los próximos lustros, sin pretender hacer alarde de pesimismo sólo quienes trabajen tendrán derecho a obtener los satisfactores elementales”⁴

Tomando en consideración este comentario que parte de que toda persona tiene derecho al trabajo y por consiguiente sus derechos y sus obligaciones donde más adelante veremos respecto de los trabajadores de confianza del apartado “B” del artículo 123 Constitucional del cual es el tema que nos ocupa en esta tesis.

³ CARPIZO, Jorge. La constitución mexicana de 1917, Sexta Edición. Ed. Porrúa, México, 1983,P.29

⁴ DÁVALOS, José. Un nuevo Artículo 123, Op. cit. p.190.

1.3 APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A continuación veremos y/o estudiaremos una pequeña parte respecto del artículo 123 pero en su apartado “A” y a quienes protege el mencionado artículo.

“La magna obra que creo el constituyente de 1917 en materia social, fue pionera en su genero; solemos enorgullecernos de ella en el ámbito internacional, sin embargo, con el transcurso del tiempo han ido apareciendo diversos fenómenos del trabajo no comprendidos por la norma constitucional, la obra visionaria del constituyente de Querétaro ha sido rebasada por la realidad social.

Para los sujetos que así quedaron protegidos por el texto del artículo 123 Constitucional -obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.-, dicho precepto constituyó “el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato ley, con base a los derechos de sindicalización, y de huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones”⁵

Por otro lado, los constituyentes de Querétaro, respecto de su espíritu visionario, no contemplaron, y no tienen por que hacerlo, todas las relaciones

⁵ íbidem, p. 39

laborales por existir. Como por ejemplo, no previeron la regulación específica respecto de los servidores del estado, ni tampoco de los trabajadores de las universidades.

Los constituyentes crearon dicho artículo 123 constitucional sin apartados o sea sin las dos partes como lo conocemos ahora, ósea, un solo régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el mencionado apartado “B” se le llamaba trabajo en general.

“Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, por que tienen por objeto a una clase social determinada, son imperativas, por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlas o renunciar a su aplicación.”⁶

Con este párrafo vemos que estaban de alguna manera cuidados sus derechos laborales de los trabajadores que se mencionaban al respecto.

Podemos hacer mención y como indica el maestro José Dávalos en su libro del artículo 123 constitucional de que en el apartado “A”, la persona que establece una empresa persigue o tiene la finalidad, al menos en la mayoría de los casos, de obtener, luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio de que se trate, el mayor beneficio económico posible.

⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS (L Legislatura). Los derechos del Pueblo Mexicano. T. VIII. segunda edición, Librería Manuel Porrúa México 1978, p. 162

Las regulaciones laborales reguladas en este marco jurídico se caracterizan, aun cuando sea en forma relativa, por el libre juego en que entran los factores de la producción, sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda.

Por otro lado, vimos realmente que el artículo 123 constitucional arrojaba a todos los trabajadores en el sentido y manifiesto de que todavía no hacia distinción entre unos y otros trabajadores, llámese trabajadores del apartado "A" y/o trabajadores del apartado "B" que posteriormente veremos.

1.4 APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El tema que nos ocupa es de importancia ya que es el tema o parte del mismo, del cual es el tema del trabajo de tesis de que se esta laborando, ya que en su momento se hablara de los trabajadores de confianza; pero se hará una breve reseña de los aspectos más importantes sobre la creación del artículo 123 constitucional y su apartado "B", que continuación empezaremos a mencionar.

En un principio los trabajadores al servicio del estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 constitucional.

Entre los años de 1917 y 1929 las legislaturas de los estados expidieron Leyes del trabajo, en ejercicio de la facultad concedida en el preámbulo del artículo 123 constitucional. Algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, otras no.

De alguna manera se regulariza la situación que vivía la constitución tal es así que se crea lo que se conoce ahora como el apartado "B" del artículo 123 constitucional. En efecto, bajo la presidencia de Adolfo López Mateos se promovió en 1960 la modificación del artículo 123, la cual termina con su publicación y aplicación a partir de 1963.

De tal manera dicha modificación o cambio constitucional, daría un sustento legal en los años siguientes, primeramente a la expedición de la ley burocrática, la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, y de manera general se dice al derecho burocrático en México.

Pero si bien es cierto la ley burocrática es la base más importante en la materia, no es menos cierto que cuando nos acercamos al análisis detallado sobre el campo de aplicación de dicha ley así como los diferentes contingentes de servidores que de alguna manera están siendo regulado por la misma, se puede advertir que existen ciertos grupos de servidores a los cuales o no se les aplica la mencionada ley o bien sus principios solo han orientado la expedición de otras leyes especiales. Por otro lado parece que la etapa de la evolución del derecho burocrático en México que se inicia con la reforma del artículo 123 de la Constitución confirma y solidifica dicha tendencia hacia la diferenciación del régimen laboral de los Trabajadores del Estado iniciado luego de 1917.

Por citar otra situación tenemos que por ejemplo la Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918 y considerada la más antigua de América, no incluyo a los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado.

Por otra parte, y como resultado de la Federalización de la legislación del trabajo, producto de la reforma constitucional publicada en el diario oficial de 6 de septiembre de 1929, era necesaria la creación de una ley laboral unitaria. Donde el 18 de agosto de 1931 se publicó en el diario oficial de la federación la primera Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en el proyecto que presentaba el ejecutivo indudablemente no los ha incluido a los trabajadores al servicio del estado, no por el desconocimiento de la amplitud o extensión del problema, ni tampoco por el olvido de los derechos y programas de mejoramiento que les corresponden, sino que ésta limitación de su proyecto de ley seguramente ha obedecido al respecto profundo que el ejecutivo ha demostrado en sus relaciones con sus demás poderes.

Durante algunos debates el senador Gonzalo Bautista apoyo el dictamen al señalar: “que tan trabajador era el empleado público como el de cualquier empresa particular y debía gozar de igual derecho y de las mismas garantías que le otorgaba el precepto constitucional, ya que estas son de carácter universal.

La constitución de la republica no establece diferencia entre los hombres que trabajan; basta que un hombre aporte su esfuerzo para la creación o para la conservación de la riqueza, para que se le considere colocado dentro de las prerrogativas que conquistaron a los hombres de la revolución en los campos de batalla y que se inscribieron en el artículo 123”⁷

⁷ DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE SENADORES. SESIÓN CELEBRADA EL 21 DE DICIEMBRE DE 1937 P. 46.

Después de ser ampliamente discutido el proyecto de la ley el 5 de noviembre de 1938 se aprobó por el poder legislativo federal, se publicó en el diario oficial de 5 de diciembre de 1938 el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión.

Independientemente pese a la gran evolución legislativa que se fue gestando en su favor, los burócratas consideraban que el cierto estatuto que los regía no era suficientemente garantía, y que solo elevando sus relaciones laborales a nivel constitucional podían estar seguros de que sus derechos laborales les serian respetados.

Una vez mas, como en 1917, se abandero la causa de los trabajadores, en este caso de los que prestan su servicio al estado al elevar sus relaciones laborales a nivel constitucional, declaración soberana donde se puso de manifiesto la tradición humanista y de justicia social del pueblo mexicano.

En los estatutos de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión de 1938 y de 1941 habían resuelto parcialmente los problemas de las relaciones laborales de los servidores públicos pero seguían sujetos a condiciones de inferioridad en comparación con los trabajadores en general.

Posteriormente en la sesión ordinaria de la cámara de diputados, celebrada el 27 de septiembre de 1960, se declaro reformado el artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De alguna manera podemos mencionar que desde 1938 hasta 1974, el trato jurídico laboral que recibieron los trabajadores al servicio de los territorios

federales fue idéntico al que se otorgo a los trabajadores de los poderes de la unión y del gobierno del distrito federal.

Hasta antes de la reforma eran sujetos del apartado "B" del 123 constitucional y de su ley reglamentaria, o sea, burócratas federales; tiempo después a ella pasaron a ser, como en todas las entidades federativas sujetos de la ley del servicio civil que al efecto debieron de expedir.

El apartado "B" regula las relaciones de trabajo como ya sabemos, entre los poderes de la unión y el gobierno del distrito federal con sus trabajadores, su ley reglamentaria es la ley federal de los trabajadores al servicio del estado.

1.5 LEY REGLAMENTARIA DE LOS APARTADOS "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Del tema que nos ocupa en este apartado respecto de las leyes reglamentarias de los apartados "A" y "B" del multicitado artículo 123 constitucional, podemos decir que como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el día 18 de agosto de 1931 se expidió la primera ley federal del trabajo la cual declaraba en el artículo decimocuarto transitorio: se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia de trabajo y los expedidos por el congreso de la unión en cuanto se opongan a la presente ley.

En el año de 1970 entro en vigor una nueva Ley Federal de Trabajo, la que dispuso en el artículo segundo transitorio: se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 aun sigue vigente, habiendo sido objeto de varias reformas con la finalidad de ir ajustándola a los cambios de la dinámica social. Ya que como sabemos es la ley reglamentaria del apartado "A".

Con la bifurcación del artículo 123, como resultado de reformas constitucionales de 1960 se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado "A", y los Trabajadores al Servicio del Estado, regulados por el Apartado "B", se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenían una naturaleza distinta: el servicio general y la función pública del Estado.

Por otro lado, respecto a la legislación reglamentaria tenemos que a nivel federal, nuestra carta magna en su artículo 123 constitucional contiene dos grandes marcos jurídicos que de alguna manera regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país.

"El apartado "A" comprende las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. Luego entonces su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

El apartado “B” regula las relaciones de trabajo entre los poderes de la unión y el gobierno del distrito federal con sus trabajadores. Su ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”⁸

Tenemos que la Ley Federal del Trabajo regula la totalidad de las relaciones de los Trabajadores en general, a diferencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sólo regula las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus Trabajadores de tal manera que “ha quedado fuera de las facultades y atribuciones del Congreso Federal, la de legislar sobre vínculos de servicio público laboral existentes entre los estados de la federación y los municipios con sus respectivos trabajadores”⁹

⁸ DÁVALOS, José. Op.cit. p. 55.

⁹ NORIEGA CANTU, Alfonso. ¿a quien corresponde la facultad de legislar sobre las relaciones laborales? Revista de la facultad de derecho de México, t. XXVII.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES.

2.1 TRABAJADOR DEL ESTADO.

Empezando este capítulo de vital importancia para la realización de este trabajo, inclusive, empezando por algunos conceptos que necesariamente el estudioso en derecho debemos de conocer, básicamente los conceptos que se van a manejar en éste apartado, que no por tratar algunos, no quiere decir que son los más importantes; respecto de la materia que nos ocupa, que es la materia laboral Burocrática como las demás otras materias en igualdad de condiciones tratándose de importancia.

Empezando por el concepto de lo que es el Trabajador del Estado, para que así gradualmente llegar a conocer todo el contexto y la perspectiva de ese gran concepto que me ocupa en este trabajo a que se refiere respecto de lo que es el Trabajador de Confianza y sus garantías del apartado "B" del artículo 123 constitucional, gran artículo en materia social y por que no decirlo con una gran connotación en la vida del hombre desde que surge ese gran artículo.

Entrando en materia respecto al primer punto que nos ocupa en este segundo capítulo; hablaremos de los que se entiende o de lo que es trabajador del Estado.

Primero establecer que es lo que se entiende por trabajador a lo cual puedo manejar una pequeña diferencia en tal concepto que es el siguiente:

Ya que considero que existe una diferencia sustancial en lo que se refiere a la amplitud de dicho concepto. Por un lado el artículo tercero de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado determina lo siguiente: trabajador es toda persona que presente un servicio, físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los Trabajadores Temporales; mientras que el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo indica que: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Como podemos observar el concepto de trabajador en general es más extenso que el de trabajador burocrático; en el primero, basta que se de un servicio personal subordinado; en el segundo, lo importante es la expedición de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya.

Posteriormente y tomando en consideración los conceptos que nos indican las leyes tenemos que y de manera de cita textual sobre lo que nos indica el maestro Serra Rojas, “ A) trabajadores al Servicio del Estado sometidos a un régimen de derecho publico general. Es el personal directamente dependiente

de la administración pública centralizada, sujeto al apartado “B” del 123 Constitucional”¹⁰

En este párrafo estoy de acuerdo, y tomando en consideración los elementos del concepto de trabajador; ya que cada persona que se encuentre prestando una labor dentro de la Administración Pública Centralizada a cambio de una retribución por parte del Estado, previo nombramiento expedido por dicha Secretaría.

2.1.1 TRABAJADOR DE BASE.

Entrando a otro punto de gran importancia, tenemos que empezar a mencionar concepto por concepto, empezaremos a estudiar a los trabajadores de base ya que estos también son de manera importante dentro del estudio del derecho burocrático.

El artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se limita a decir, son Trabajadores de Base los no incluidos en la numeración anterior y que por ello, serán inamovibles.

Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, además tomando en consideración el párrafo anterior como que queda un poco incompleto, veremos otros puntos de vista respecto del concepto sobre lo que es el trabajador de base, antes de pasar al punto quiero señalar que de alguna manera, la intención del legislador al señalar que serán inamovibles lo hace

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza, Editorial trillas, México, 1993, p. 34.

con el afán de distinguirle del empleado de Confianza que no podrá tener inamovilidad.

“Sin embargo, consideramos que este precepto podría ser más congruente y menos confuso, reestructurándose de la siguiente:

Artículo 6° son Trabajadores de Base. Los no incluidos en la enumeración anterior o aquellos cuyas funciones no encuadran en la descripción que antecede y por ello serán inamovibles; indefinidamente los que tengan nombramiento de carácter definitivo y los que no lo tengan, solo serán (inamovibles) por el tiempo limitado a su nombramiento o designación. Los de nombramiento con carácter definitivo no serán inamovibles, sino después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.¹¹

Con lo escrito anteriormente podemos decir que está mas completo, pero de antemano sabemos que además de este concepto también uno como trabajador de base, creo que es importante un punto que no he mencionado y que es de vital importancia desde el punto de vista formal que es: el “**nombramiento**”, ya que también sin éste documento no sabemos la situación real de un trabajador, por que en dicho documento viene establecido, como es el caso que nos ocupa, que dice: **TIPO DE NOMBRAMIENTO: BASE.**

A continuación mencionare brevemente la clasificación del trabajador de base:

¹¹ MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos prácticos de derecho del trabajo burocrático. Editorial Francisco Méndez Cervantes. México.

I.- Lista de raya trabajadores consignados en:

- a) Obra determinada
- b) Tiempo fijo (artículo 12 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

II.- Nombramiento.

- a) Definitivo
- b) Interino
- c) Provisional
- d) Por tiempo fijo
- e) Por obra determinada (fracc. III artículo 15 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Con las líneas anteriores esperando que haya quedado claro sobre el concepto de trabajador de base y de alguna manera estar avanzando poco a poco y en medida de que se vaya avanzando nos daremos cuenta o tendremos una perspectiva y me atreveré a comentar de lo que podemos estudiar respecto de los Trabajadores de Confianza.

2.1.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Entramos en un punto y/o un tema muy importante e incluso medular de éste trabajo de investigación, empezando por hacer una pequeña clasificación por parte de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de la

cual citare algunos párrafos para ir empezando a entender poco a poco de lo que voy a tratar.

Esta clasificación se encuentra contenida en él artículo cuarto de dicha ley; y en él artículo siguiente (quinto) enumera quienes son Trabajadores de Confianza; con las salvedades pertinentes que en su debido tiempo haré para hablar específicamente de algunos Trabajadores de una Secretaria de Estado que citare posteriormente.

Artículo 5° son trabajadores de confianza :

I.- ...

II.- los que desempeñen funciones de ...

a)...

c) Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén consideradas 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 estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido,

d) ...

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

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

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

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en sus entidades;

i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías;

j) Los secretarios particulares de : secretario, subsecretario, oficial mayor y directores generales de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en las entidades, así como las destinadas presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de éste artículo.

k)...

l)...

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

Pasemos a empezar a conceptualizar lo que es el trabajador de confianza.

De una manera general y dentro del contexto del derecho del trabajo (lato) entendemos como empleados de Confianza, aquellas personas a través de las cuales el patrón maneja la empresa o centro de trabajo delegando autoridad, asignándoles puestos de dirección con atribuciones de inspección, vigilancia y fiscalización en la administración y relaciones tanto internas como externas de ese centro de trabajo.

Serán entonces quienes por razón de funciones tengan a su cargo la marcha y destino de la empresa así como también los que debido a sus funciones estuvieran al tanto de sus asuntos confidenciales y reservados.

En la administración Pública y para los efectos de esta tesis serán los funcionarios y empleados que desempeñen las funciones mencionadas en párrafos anteriores, previstas en el artículo 5º de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del estado, así como quienes tengan acceso a información confidencial y/o los puestos que así lo considere al catalogo de puestos del Gobierno Federal.

Por otro lado, el concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el año de 1919 en la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo celebrado en Washington.

Luego entonces en la conferencia de la organización Internacional de trabajo celebrada en 1919 en Washington, se sostuvo que los empleados de confianza serian precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que también por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

Por otro lado, indica el maestro Mario de la Cueva que precisamente por el principio de igualdad entre los trabajadores es que se cambio la antigua expresión de empleados de confianza, a fin de borrar dos supuestas categorías de trabajadores.

“Algunos doctrinarios coinciden al afirmar que la inclusión de este tipo de trabajadores en nuestra legislación es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de las empresas; se hizo la diferenciación en la regulación jurídica que, en todo caso, no contraria en nada a la constitución, simplemente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función.”¹²

¹² Dávalos, José. Derecho del trabajador I, sexta edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

Podemos mencionar que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se de al puesto.

Esto puede significar que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara imponer tal calidad.

“La Suprema Corte de Justicia de la Nación ... resolvió en alguna ejecutorias que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituían al patrono en algunas de las funciones propias de éste (tesis 62, Loysa y Manuel apéndice al semanario judicial de la federación).”¹³

Respecto de este párrafo que nos antecedió podemos decir que la relación laboral entre el trabajador de confianza es meramente por la “confianza” que entrega el patrón a esos trabajadores y que estos la deben de desarrollar plenamente sin olvidar que existe una relación laboral.

Nuevamente de éste párrafo anterior puedo citar lo siguiente: “ A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que con mas frecuencia tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de “empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban “cuasi patronos” de todos sus subordinados.

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Loa trabajadores de con...fianza. Op. Cit. Pág. 12.

Los Trabajadores empezaron a identificarse cada vez mas con las empresas en donde prestaban sus servicios. En las discusiones acerca (por ejemplo) de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellas se le otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma, en los privilegiados del derecho laboral.”¹⁴

Por otro lado, y para concluir esta parte del presente capitulo vamos a ver que es lo que nos indica nuevamente el maestro José Dávalos respecto de los Trabajadores de Confianza.

“Dentro del universo que constituyen las relaciones trabajo burocrático, se encuentran categorías de Trabajadores cuya situación es aun más apremiante que la del resto de los Servidores Públicos, una de las categorías mas desprotegidas legalmente es la de los Trabajadores de Confianza.

El artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina: son Trabajadores de Base : los no incluidos en la numeración anterior (Trabajadores de Confianza) y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles si no después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado se enumeran en una relación interminable en el artículo 5° de la Ley Burocrática Federal, que contrasta grandemente con la brevedad y, hasta donde es posible, claridad con que la Ley Federal del Trabajo trata este mismo aspecto.

¹⁴ Ibidem. Pág. 14.

Originalmente se enlistaban todos y cada uno de los puestos que se consideraban de confianza en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como en las Instituciones citadas en el artículo primero de la Ley Burocrática. Con posterioridad, se disminuyó considerablemente la redacción del precepto comentado, al incluirse, en el caso del Poder Ejecutivo, ya no los puestos sino las funciones que se consideraban de confianza, y adicionalmente se deroga la fracción V que contenían los puestos de confianza en los Organismos Descentralizados a que aludía la Ley Burocrática.

Finalmente por decreto publicado en el diario oficial de 12 de enero de 1984, al reformarse la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativo a los Trabajadores de Confianza dentro del Poder Ejecutivo, se dejó el criterio de enumerar las funciones que se consideraban de confianza, pero se añadieron explicaciones en cada una de las funciones, volviendo como antaño a ser una fracción demasiado extensa.

El hecho de que ya no se pretenda reproducir exhaustivamente los puestos de confianza y se siga el criterio de citar tan solo las funciones que se considere poseen tal naturaleza, es ya una ventaja, sin embargo, este criterio no es genérico ya que solo se establece para los Trabajadores del Poder Ejecutivo.”¹⁵

2.2 PATRÓN.

Entrando a otro tema de igual manera con gran importancia; tenemos que, como lo vimos en algunos párrafos antes, de que en la relación laboral siempre

¹⁵ DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123. Op. Cit. Pág. 146 y 147.

va a existir tanto una persona denominada trabajador que va a prestar sus servicios a otra denominada PATRÓN que es lo que vamos a ver en este apartado.

Empezaremos por mencionar lo que nos indica el artículo 10 de la ley laboral, donde nos indica que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Podemos indicar también que si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

“Krotoschin indica que el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios.

Para Manuel Alonso García, el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Recientemente, el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho la tendencia.

Sánchez Alvarado señala que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual.”¹⁶

A continuación veremos otra opinión del concepto abordado de otro autor y posteriormente anotaremos comentarios al respecto; “en el proyecto de la ley de 1931, como en la ley, de 1931, el término de patrono. Las comisiones unidas del trabajo y estudios legislativos de la cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir, y el congreso de la Unión sustituyó, por mejor connotación, el término de patrono por el de PATRÓN argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice: abogado patrono, patrono de una institución etc.

Al patrón se le ha denominado, además de patrono, con los vocablos siguientes: empleador, acreedor de trabajo y dador de trabajo.

Nosotros seguiremos usando el término patrón por que, aun cuando trae a la mente una idea de paternalista, es el aceptado por nuestro ordenamiento laboral positivo y el utilizado en la doctrina y práctica mexicana.”¹⁷

Quiero suponer que nos hallamos en presencia de una disposición sencilla y de muy fácil comprensión.

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del trabajo Mexicano. Editorial Trillas, México, 1997, p. 584.

¹⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

Podemos notar que como primera característica, que el patrón, a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o moral.

El concepto de patrón, persona física o moral, solo lo podemos seguir contrayendo, por definición legal, en inseparable correlación con el concepto de trabajador.

De alguna manera también podemos decir que conforme a su gran correlación, patrón es aquella persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente mediante una retribución, por un trabajador.

Tomando en consideración las líneas anteriores respecto del apartado "B" en concreto podemos decir que por ejemplo: Una Secretaria de Estado seria el Patrón de los trabajadores que en ella laboren; además tomando en cuenta que éstos aparecen en la nomina de la Secretaria de Estado que se tratare.

2.3 FUNCIONARIO.

En el diccionario de Derecho del maestro Rafael de Pina lo define como: "La persona que por disposición inmediata de la ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente participa en el ejercicio de una función pública".¹⁸ Será de alguna manera entonces la persona facultada

¹⁸ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de la administración Publica Federal. EDITORIAL Porrúa, México 1983.

específicamente por la constitución o por alguna ley para intervenir en la realización a la función pública, como es el caso de los Gobernadores por ejemplo, o los designados por el titular de alguna Secretaría de Estado, siempre y cuando ejerzan de algún modo una función pública.

Por otra parte, Olga Hernández Espíndola en el Diccionario Jurídico Mexicano, se refiere al “Funcionario público como el servidor del Estado designado para ocupar grados superiores de la estructura orgánica de éste y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando; se añade que este concepto se fundamenta en un criterio orgánico de jerarquía y de potestad que da origen al carácter de autoridad que reviste a los funcionarios públicos, elemento que además va a distinguir de los demás empleados que ejecutan ordenes y no tienen representatividad del órgano al que estén adscritos.”¹⁹

También hay que tomar en cuenta para puntualizar bien este tema que la función pública se traduce en la actividad que en su conjunto desarrolla un órgano u órganos del Estado, para llevar a cabo las tareas que tienen encomendadas.

Podemos agregar una nota mas al perfil del funcionario público, que se deriva de la representación de la titularidad, o la titularidad misma de una dependencia o institución que se rija por la ley reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, que estriba en ser representante del Estado como Patrón, en las relaciones laborales de éste con sus trabajadores.

¹⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo de la A-F. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, México 1983.

Los estudiosos del derecho administrativo se han quejado de que no se han dado los conceptos, ni un criterio jurídico definido para distinguir entre funcionario y empleado, pensemos que la intención de la legislación mexicana no es destacar como un grupo elitista y privilegiado a los funcionarios públicos, si no que por el contrario, al igual que los empleados de apoyo como un núcleo de servidores públicos integrado, contribuyan al logro de las metas que se ha fijado la Administración Pública.

Podemos reforzar con un precepto de los que podemos considerar columna vertebral del derecho del trabajo burocrático; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que señala en su artículo 2° :

Para los efectos de ésta 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.

De alguna manera que debido a ciertas funciones o delegación, serán funcionarios de menor jerarquía (personal de confianza) los que detenten esta titularidad del Estado-Patrón y por lo tanto ésta podría ser de alguna manera la nota que distinga a un funcionario de un trabajador o empleado en la connotación que trata de dar el precepto constitucional (artículo 108, tercer enunciado, enlistado en el primer párrafo del presente capítulo) y a la luz de nuestra materia.

Podemos destacar como característica; que son Empleados de Confianza y por lo tanto quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe así mismo aclarar que el funcionario connotado en este precepto Constitucional (artículo 108), entiéndase titular de una dependencia y otra entidad, subsecretario, oficial mayor, coordinador general, director y subdirector general o equivalentes serán empleados de confianza, pero no a la inversa, por que no todo Empleado de Confianza será necesariamente funcionario.

2.4 DEPENDENCIA DE GOBIERNO.

Pasando a otro tema importante que por ser pequeño no deja de ser de gran connotación, para empezar éste tema citare algunos artículos de la ley Orgánica de la Administración Publica Federal para empezar a entrar en materia respecto de lo que es una Dependencia de Gobierno.

Artículo 2º en el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del Orden administrativo encomendado al poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes DEPENDENCIAS de la administración, Publica Centralizada:

I.- SECRETARIAS DE ESTADO y

II.- Departamentos administrativos.

Artículo 26 Para el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo el Poder Ejecutivo de la Unión contara con las siguientes dependencias:

Con la cita anterior y específicamente en el artículo 26 de la ley Orgánica de la Administración Pública Federal donde existe una relación de las Secretarías de Estado que entre ellas se encuentra la Secretaría de Salud que donde más adelante hablare un poco mas de esta Secretaria con respecto de los Trabajadores de Confianza como mero ejemplo.

Posteriormente y como lo expresa el artículo 2º de la mencionada ley nos indica expresamente cuales son las dependencias y en su fracción primera nos indica que para ciertos fines están las Secretarías de Estado y en el párrafo segundo nos indica los departamentos administrativos, que estos últimos de alguna manera los omitiré ya que el punto central son con las Secretarías de Estado.

Nuevamente y tocante al artículo 26 de la multicitada ley, de nueva cuenta nos indica con que dependencias contara para el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo.

Luego entonces conforme a lo ya leído podemos decir que una dependencia es una Secretaría de Estado y conforme al concepto que daré a continuación:

“Concepto de Secretaría de Estado:

Es un órgano superior político administrativo, que auxilia al Presidente de la Republica en el despacho de los asuntos de una rama de la actividad del Estado.

Respecto del Secretario de Estado Es la persona física, titular de la Secretaria, es nombrado y removido libremente por el Presidente de la Republica, es un funcionario político y administrativo; en este orden de ideas la Secretaria viene a ser la estructura y el Secretario, el funcionario que la encabeza.”²⁰

2.5 CONCEPTO DE TITULAR.

El concepto de titular que es el siguiente: Persona que tiene el nombramiento correspondiente al cargo que ocupa.

Por otro lado, el maestro Acosta Romero refiere un párrafo respecto del tema que estamos abordando –que es el de titular- que a continuación lo citare: pero haciendo una anotación antes que lo que nos indica el maestro Acosta esta enfocado al concepto de secretario de Estado: “es la persona física, *titular de la secretaria*; es nombrado y removido libremente por el Presidente de la Republica, es un funcionario político y administrativo; en este

²⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Catorceava edición, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 328

orden de ideas la Secretaria viene a ser la estructura y el secretario el funcionario que la encabeza.”²¹

Tomando en consideración este ultimo párrafo esta enfocado el concepto que se requiere para dicho trabajo, entendemos que en el concepto que manejo el maestro Acosta Romero se refiere al Secretario de Estado en una Secretaria, pero vemos claramente que se esta refiriendo también a esa persona como TITULAR de esa Secretaria.

Entonces tenemos que el Secretario de Estado (de una dependencia) es el Titular de esa Dependencia y por ende se podría entender también como Funcionario.

2.6 SERVIDOR PUBLICO.

Pasando a otro tema de gran importancia tenemos que el concepto de **servidor publico** “durante mucho tiempo se refirió peyorativamente al trabajador al servicio del estado, como “burócrata”, actualmente en el ámbito constitucional se nos proporciona una conceptualización que podríamos llamar legal, de lo que se entiendo por SERVIDOR PUBLICO, señalando a la letra el

Art. 108 Constitucional. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este titulo se reputaran como Servidores Públicos a:

-los representantes de elección popular.

²¹ ídem.

-los miembros de los Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal.

-Los funcionarios y empleados

-Y en general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal...

Finalmente agrega este precepto constitucional que...

Las Constituciones de los Estados de la República precisarán el carácter de Servidores Públicos, de quienes desempeñan empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.

El artículo 212 del Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal señala: para los efectos de éste título y el subsiguiente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal Centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos; en el Congreso de la Unión o de los Poderes Judicial Federal o que maneje recursos económicos federales.”²²

²² MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos prácticos de Derecho del trabajo Burocrático. Op. Cit. P.38.

Por su parte, el artículo segundo de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos nos señala lo siguiente: son sujetos de esta ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.

2.7 EMPLEADO FEDERAL.

Entramos al último tema de éste segundo capítulo que de igual manera de importancia como los demás vamos a desarrollar el concepto de empleado federal partiendo de un ejemplo, tomando en consideración algunas claves presupuestales de una Secretaria de Estado para el desarrollo de este tema.

Tomaremos en cuenta que una Secretaria de Estado como Dependencia de Gobierno Federal conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y como lo establece demás artículos relativos para el despacho de algunos asuntos en auxilio del Poder Ejecutivo.

En ámbito local, por ejemplo en una entidad federativa, tenemos también la estructura de los tres poderes.

Luego entonces podemos decir que con respecto que en materia local existen empleados y/o trabajadores que dependen del gobierno local, entonces estamos en el supuesto de la presencia de empleados locales o estatales.

Tocante a una Secretaria de Estado conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sabemos que de igual manera existen o tienen

Trabajadores que dependen de ella (de la Secretaria) entonces estamos en el supuesto de la presencia de Trabajadores Federales por que el ámbito de una Secretaria de Estado es a nivel Federal.

De alguna manera así podemos saber o diferenciar de los Trabajadores Estatales de los Trabajadores Federales, posteriormente veremos profesiogramas y catálogos institucionales de la Secretaria de Salud como mero ejemplo y obviamente para hacer un pequeño análisis respecto de los Trabajadores de Confianza y todas sus connotaciones, el entorno de él como Trabajador entre otros, por que tanto a nivel local y federal existen también Trabajadores de Confianza.

CAPITULO III GARANTÍAS PARTICULARES LABORALES

3.1 LAS GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONFORME A LOS APARTADOS “A” Y “B” DEL 123 CONSTITUCIONAL.

Este apartado dentro del capítulo tercero es muy importante ya que vamos a explicar las garantías laborales de los trabajadores dentro de los dos apartados del 123 Constitucional, ya que nos vamos adentrando cada vez mas al tema de la presente tesis.

Ya que empezamos a ver los derechos que tienen los trabajadores; primero a nivel constitucional y posteriormente en sus leyes reglamentarias respectivamente.

En su momento la creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo.

Este precepto junto con las conquistas jurídicas logradas en materia agraria, son las principales respuestas que las clases desposeídas obtuvieron como compensación a tantas y tantas privaciones.

Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que se acaban de producir.

A lo que se refiere la materia de trabajo, el proyecto de constitución de Carranza era muy pobre, fueron los diputados obreros quienes, reflejando el sentir de sus representados, expusieron, luego de un importante debate, la necesidad de reunir en un título específico todos los aspectos relativos al trabajo; el jefe de la revolución tuvo noticias del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada.

Posteriormente llegó el momento en que la voluntad de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en un alud incontenible que desembocó en la elevación de esos derechos a rango constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferían sacrificar al hombre, que apartarse de su esmerado formalismo.

La virtud principal del texto original del artículo 123 Constitucional además de resaltar, una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró la misma unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación, y la creatividad de los diputados constituyentes.

Las normas que integran el apartado "A" o de alguna manera también garantías y que se refiere al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los siguiente grupos:

- I. **Normas tutelares del trabajador individual;** osea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración Máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda

de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2. **Normas tutelares de las mujeres y los menores.** Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.
3. **Normas tutelares de derechos colectivos.** Son los que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la de huelga.
4. **Normas sobre previsión social,** como lo relativo a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el servicio y protección al patrimonio familiar.
5. **Normas sobre jurisdicción del trabajo,** determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

Respecto de las garantías otorgadas constitucionalmente para los trabajadores comprendidas en el apartado "B" comento lo siguiente.

Me permitiré citar algunas líneas de un capítulo anterior donde dice que los trabajadores al servicio del estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 constitucional.

Entre los años de 1917 y 1929, las legislaturas de los estados expidieron leyes del trabajo, en ejercicio de la facultad concedida en el preámbulo del artículo 123 constitucional. Algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, otras no.

En otras entidades si se reglamentaron las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores, a través de las leyes del trabajo que implementaron; tal es el caso de la de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928, de Chiapas, de 5 de marzo de 1927, y de Chihuahua de, de 1922.

El marco histórico dentro de la cual los burócratas entraron a formar parte del artículo 123 fue totalmente distinto al que se presentó en la génesis de este precepto.

El titular del poder ejecutivo federal era en aquel entonces Adolfo López Mateos, quien durante el gobierno anterior se había desempeñado como Secretario del Trabajo y Previsión Social, por tanto conocía perfectamente las demandas de la clase obrera.

Dos años atrás se habían desatado en el seno del sindicato de ferrocarrileros, fuertes pugnas entre los grupos encabezados por líderes propicios a los intereses gubernamentales y los llamados “independientes”, a

cuyo enfrente estaba Demetrio vallejo, con miras a obtener el control de la poderosa organización sindical.

En agosto de 1958, vallejo logra un aplastante triunfo en las elecciones internas. Entre sus primeros actos al frente del sindicato estuvo el de pedir ciertas mejoras para sus agremiados mediante un emplazamiento a huelga. El hecho de que las peticiones las formulara un sindicato independiente, condujo a que se declarara inexistente la huelga y a que no prosperaran los amparos que se promovieron.

Como medida de presión se inicio una serie de huelgas de hecho que, por coincidir con un periodo vacacional de la población, desquiciaron el transporte. Fueron detenidos los dirigentes sindicales y se desato la represión; la policía y el ejercito ocuparon, haciendo gala de violencia, los locales del sindicato y detuvieron a cientos de sindicalistas.

Las presiones ejercidas por la clase burocrática sumadas a la necesidad de "limpiar" un poco la imagen presidencial, deteriorada por aquellos movimientos represivos, propicio que el presidente de la republica presentara una iniciativa de adiciones al artículo 123 Constitucional, señalaba que "con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el H. Congreso de la Unión el DIA 1° de septiembre ultimo, me permití que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformas a la Constitución General de la republica tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los Servidores

del Estado. Los Trabajadores al Servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la Republica consigna para los demás trabajadores”.

Así surgió como un régimen especial, de excepción, el marco jurídico constitucional con las garantías que veremos mas adelante, que regulan las relaciones laborales que se den entre los poderes de la unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Como resultado de la reforma de 1960 el artículo 123 Constitucional quedo integrado por dos apartados, el “A”, compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el “B”, integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición, con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos.

Por otro lado en un sentido estrictamente técnico, las condiciones de trabajo, constituyen en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes, mientras que en un sentido social, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban percibir los hombres por su trabajo.

El estudio de las condiciones de trabajo, nos coloca ante la necesidad de ocuparnos o de ocuparme de uno de los aspectos más importantes para un trabajador y que es la determinación de sus **“PRESTACIONES”**.

A continuación presentare una enumeración de cada una de las condiciones de trabajo contempladas en la legislación burocrática.

Por ejemplo y respecto de la JORNADA; la jornada de trabajo fue uno de los temas pioneros del derecho del trabajo en el mundo, algunos de los esbozos del derecho burocrático también se refieren a las jornadas de trabajo.

Conviene señalar que la Ley Burocrática distingue entre tres posibles tipos de jornada:

La diurna

Nocturna y

Mixta.

La jornada diurna es aquella que se realiza entre las 6 y 20 horas;

La nocturna a aquella que se efectúa entre las 20 horas y las 6 de la mañana del siguiente día y;

La jornada mixta es aquella que comprende periodo de ambas jornadas siempre y cuando el tramo que se realice dentro de la jornada nocturna sea de menos de 3.5 horas.

Cada uno de estos tipos de jornada tiene una duración máxima, que seria así; la jornada nocturna duración máxima 7 horas jornada mixta duración máxima 7:30 horas y jornada diurna duración máxima 8 horas.

La ley correspondiente reconoce la posibilidad de que haya una posible reducción de jornada cuando la naturaleza del trabajo lo exija.

A estas consideraciones hay que agregar la norma que regula las jornadas y horarios de labores en la administración pública centralizada, en donde se busca establecer la jornada de trabajo dentro de las 7:00 a las 18:00 horas en la semana laboral de 5 días en las oficinas de las dependencias de la administración Pública Federal y con un máximo de 8 horas efectivas diarias, a fin de coadyuvar a mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público federal y obtener los ahorros presupuestales en gasto corriente, así como estimular el desarrollo personal y elevar el nivel de vida de los servidores públicos de base y *de CONFIANZA*.

Teniendo como referencias estas duraciones máximas legales de la jornada, la ley señala que es posible la prestación de trabajo extraordinario siempre y cuando no se rebasen ciertos límites que serían: no más de 3 horas diarias, ni tres veces consecutivas en una misma semana. En el caso de que hubieren laborado esas horas extras, las mismas tendrán un precio más alto que las normales, a saber, se pagarán con un 100% más del salario asignado, aunque la ley no señala nada para el caso de que esos límites se rebasen.

Como se observa las reglas aplicables en materia de jornada a los trabajadores del Estado siguen muy de cerca las reglas y criterios ya aplicables para los trabajadores en general y prácticamente les son aplicables las reglas de la Ley Federal del Trabajo.

En algunos casos se han realizado, y formalizado en las condiciones generales de trabajo, reducciones a las jornadas por las vías de las “tolerancias”, las cuales o bien se aplican de manera general sin solicitar ningún requisito o bien han encontrado diversas justificaciones y diferentes dimensiones, así como por ejemplo, por el hecho de ser madre o padre que ejerzan la patria potestad de hijos menores, algunas dependencias autorizan una disminución de la jornada, al inicio o final de la misma, que varía de entre 15 minutos a una hora.

Por otro lado, y tocante a lo que se refiere en materia de descansos; “el derecho del no-trabajo, o derecho del ocio como en algunos países lo denomina la doctrina, ha sido reconocido desde los orígenes mismos del derecho del trabajo como una forma de proteger a los trabajadores. La ley burocrática en esta materia hace muy pocas prescripciones respecto de aquellas ya incluidas en la Ley Federal de Trabajo, seguidas además en gran medida por buena parte de las legislaciones latinoamericanas.

Así en materia de descanso de los trabajadores, también se sigue de cerca los criterios aplicables a los trabajadores en general. El artículo 27 de la Ley Burocrática señala que por seis días de trabajo corresponde un DIA de descanso. Vale la pena anotar que este criterio fue modificado en 1972, entrando en vigor en enero de 1973, dando lugar a una ampliación del periodo de este descanso. Si se labora en día domingo procederá el pago de la prima dominical, consistente en el pago de un 25% adicional.

En materia de descanso de trabajadores del Estado es importante mencionar el caso de los denominados “**Días económicos**”, que si bien es

cierto no aparecen con una referencia específica en la ley burocrática, la gran mayoría de las condiciones generales de trabajo los retoman como un posible descanso adicional del que pueden disponer los trabajadores bajo ciertos requisitos. En el caso por ejemplo, de la secretaria de relaciones exteriores, el artículo 69 establece que, se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir a sus labores sin perjuicios de éstas y se concederán por su jefe inmediato superior de acuerdo a la siguiente tabla...en dicha tabla, el numero de días aumenta a mayor antigüedad, así por ejemplo, de 6 meses a tres años corresponde 9 días hábiles al año, de 3 a 6 años de antigüedad, corresponde 10 días hábiles al año. En algunos casos esta prestación es mas generosa, como en la secretaria de Comercio y Fomento Industrial, en donde el artículo 73 de sus Condiciones Generales de Trabajo, señalan que la Secretaria considera 12 días económicos a todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a los 6 meses.”²³

Respecto del trabajo de mujeres, podemos decir que la regulación que de la mujer en el trabajo se hace en México siempre nos ha parecido insuficiente y en alguna medida denigrante, ya que para las leyes laborales mexicanas la mujer cuenta con una regulación especial solo con motivo de la maternidad, esta visión estrecha del tema, se traduce en una legislación pobre y no exenta de ambigüedades.

La ley burocrática señala que las madres que trabajen para el Estado disfrutaran de periodos de descanso pro y postnatales, consistentes en un mes de descanso antes de la fecha aproximada del parto y 2 meses después de que este haya sucedido.

²³ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Op. Cit. P 77,78.

Como puede advertirse para el legislador mexicano el embarazo es diferente si se trata de una mujer que presta sus servicios al Estado de otra que labora, por ejemplo, en la iniciativa privada; la Ley Federal de Trabajo al referirse a este mismo tema, señala que los descansos serán de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, si bien es cierto, la duración total del descanso, en ambos casos es la misma (tres meses o 12 semanas), de alguna manera como que no existe una razón lógica para que en uno y otro caso la distribución del descanso varíe de un régimen a otro.

Complementariamente a esto la ley establece dos descansos extraordinarios por día, se trata de los denominados periodos de lactancia, durante los cuales se supone que una mujer podría dispensar a su hijo recién nacido atenciones y sobre todo darle alimentación.

Por otro lado, tocante a las vacaciones y de las licencias, a diferencia de la Ley Federal de Trabajo los Trabajadores al Servicio del Estado tienen derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones pagadas, de 10 días cada uno. Durante dichos periodos se deberá cubrir un salario integro a parte de una prima vacacional de un 30% calculada sobre el salario que se deba percibir durante el periodo vacacional a que se tenga derecho.

En la mayoría de los casos las condiciones generales de trabajo agregan algunas precisiones para el disfrute de esta prestación, tales como: el que los periodos de vacaciones sea escalonados y se ajusten a las necesidades del servicio, el que haya guardias durante los periodos de vacaciones, mismos que se acordaran entre los titulares (o con quien se haya delegado esa facultad) y

los trabajadores, prefiriendo en estos casos a los trabajadores de menos antigüedad. En este último caso, (caso de las guardias), ello no impedirá que el trabajador seleccionado para cubrir una guardia pueda disfrutar sus vacaciones durante los días siguientes a que haya desaparecido la causa (generalmente 10 días).

Si en el periodo correspondiente, el trabajador del Estado no puede disfrutar de sus vacaciones, por necesidades del servicio, las disfrutara durante los diez días siguientes a que se desaparezca la causa.

Respecto de las licencias las cuales si bien es cierto las podemos incluir como con ciertas reservas, en este rubro junto con las vacaciones, aunque en la práctica estos otros “descansos” adicionales no siempre son para vacacionar y descansar.

Conforme al artículo 43 fracción VIII de la Ley Burocrática establece que son obligaciones de los titulares de las dependencias, conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las condiciones generales de trabajo aplicables al caso. Este tipo de licencias, en términos de ley, podemos clasificarlas de la siguiente manera:

***Licencias por motivos sindicales;** en este supuesto es en el caso en que un trabajador, en apego a los estatutos del sindicato de la dependencia en la que preste sus servicios, lo ha designado o elegido para el desempeño de una actividad de carácter sindical.

***Licencia por movilidad en el empleo:** En este caso la ley prevé la posibilidad de que un trabajador pueda ser promovido temporalmente para la realización de otras comisiones diferentes de aquellas que viene desempeñando, y en lugar distinto al habitual.

***Licencias por razones políticas:** la ley prevé una posible licencia en los casos en que el trabajador desempeñe un cargo de elección popular.

***Licencias por razones de salud:** en el caso de las licencias motivadas por enfermedades no profesionales, en estos casos la ley exige (artículo) un previo dictamen y una vigilancia médica.

***Licencias por razones personales:** La ley permite que haya licencias por razones personales del trabajador, en este caso la motivación de una solicitud de licencia solo se expresaría de esa manera genérica sin necesidad de hacer precisiones.

En todo caso el disfrute de la licencia deberá estar sujeto al cumplimiento de diversas formalidades administrativas en las que debe estar el que dicha licencia haya sido tramitada de conformidad con los tiempos y requisitos administrativos que en la dependencia correspondiente se haya adoptado, y haber sido previamente autorizada por la autoridad competente en la dependencia en cuestión.

Por otro lado, y en buena parte de las condiciones generales de trabajo, por razones sobre todo administrativas y presupuestales, las licencias se clasifican en dos tipos:

*Con goce de sueldo y;

*Sin goce de sueldo.

Respecto de los salarios y sus complementos, para la ley burocrática son dos los elementos que sirven de base para definir o caracterizar al sueldo o salario. Uno, con base en el artículo 32, se trata de una retribución que deba pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados y dos se trata de una cantidad asignada en los tabuladores regionales para cada puesto.

Siguiendo en alguna medida el concepto que de salario en la Ley Federal de Trabajo, la Ley Burocrática agrega otros elementos normativos propios del régimen burocrático, como serán los siguientes:

Primero, nos dice la ley, debe de haber una uniformidad del salario, esta uniformidad debe presentarse en cada uno de los puestos consignados en el catalogo general de puestos del Gobierno Federal; segundo, el salario será fijado por el presupuesto de egresos respectivo; tercero existe la imposibilidad de disminuir el salario durante la vigencia de dicho presupuesto y cuarto, los pagos deben hacerse en moneda de curso legal o en cheques, y en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios.

Entre los complementos al salario que regula la ley están los siguientes:

El quinquenio, se trata de una cantidad que habrá de percibir el Trabajador del Estado, consistente en un pago por cada 5 años de servicio

hasta los 25 años de servicio. Donde el cual el monto y proporción del quinquenio se fijara en el presupuestos de egresos correspondiente.

Por otra parte, la ley autoriza a las dependencias publicas a realizar descuentos y retenciones al salario, en varios supuestos que son, cuando haya deudas con el Estado, cuando se trata del pago de las cuotas sindicales, cajas de ahorro como el FONAC (fondo de ahorro capitalizable), los descuentos para seguridad social (ISSSTE), en los casos de ejecución de resolución judicial ordenando un descuento llamado pensión alimenticia y cuando se tenga algún crédito para habitación.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, salvo en algunos casos que son. El ISSSTE, pensión alimenticia, crédito para la vivienda.

Por otro lado, la ley agrega dos ideas que intentan dar una protección al salario y que son:

- 1) Que el salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo excepto los descuentos ya señalados anteriormente y;
- 2) que es nula la cesión de salarios a favor de tercera persona.

Respecto del aguinaldo como compensación anual que se otorga a los trabajadores ha sido reconocida en otros países, como prestación bajo muy variadas denominaciones tales como compensación anual y/o el mes numero 13.

El aguinaldo cuenta también con algunas diferencias de regulación, respecto del caso de los *trabajadores en general*, hoy la Ley Burocrática señala en su artículo 42 bis “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuestos de egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a mas tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictara las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año”.

Para el caso de que el trabajador haya laborado menos de un año, en muchas instituciones el derecho de percibir integro el aguinaldo, tiene como requisito el haber laborado por lo menos 6 meses ininterrumpidos.

Tocante y respecto al derecho de **ESCALAFÓN**; el texto constitucional del apartado “B” del artículo 123, hace alusión a este tema señalando en su fracción VIII que :

“los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia”.

De todo lo anterior, y en base a lo que ya habíamos apuntado anteriormente se desprende que estos mismos derechos de igual manera son para **LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**, ya que por el simple hecho de prestar sus servicios a otra persona ya existe la relación laboral, en este caso a una dependencia de gobierno.

3.2 DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR DE BASE Y TRABAJADOR DE CONFIANZA CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este tema que se refiere a la diferencia o diferencias que existen entre los trabajadores de base y de confianza conforme a la ley burocrática, marcarse las mismas en el presente trabajo, para que, como ya sabemos, resaltarlos de alguna manera y verificar la existencia de los mismos mostrando la gran diferencia existente. Ya que tanto unos y otros tienen ese mismo carácter de trabajador; ya que no debiera de haber diferencias entre unos y otros.

Considerando lo que nos indica el artículo 3º del concepto de Trabajador el cual nos expresa “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales”.

Tocante a este precepto vemos que hay igualdad de condiciones para tanto un trabajador con nombramiento de base como para uno de confianza.

La situación de desigualdad empieza en el artículo 4º de la ley burocrática; por que hay distinción para los trabajadores, donde nos indica el precepto que se dividen en dos grupos: **De confianza y de base.**

En el artículo 5° de la legislación burocrática nos indica lo que “son Trabajadores de Confianza”, en el cual nos hacen en la ley una gran enumeración de los nombramientos de “esos” trabajadores; que a diferencia del artículo 6° de la Ley Burocrática que nos habla de los Trabajadores de Base y nos indica: “Son trabajadores de Base. Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamovibles si no después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

Un punto muy importante y crucial es lo que nos indica el artículo 8° de la Ley Burocrática cuando nos indica en las primeras líneas que; quedan excluidos del régimen de esta ley (burocrática) los Trabajadores de Confianza a que se refiere el artículo 5° de dicha ley.

Por otro, lado en materia de inamovilidad, una vez cuando un trabajador obtiene la base, difícilmente lo remueven en su trabajo; respecto de que lo den de baja en su base, salvo con las rescisiones laborales respectivas que marca la ley laboral al respecto, caso contrario con los trabajadores de confianza, como por ejemplo lo indica el artículo 19 de la Ley Burocrática “en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar el derecho de los Trabajadores”. Tratando de entender este artículo vemos que cuando hay movimiento de ese tipo cambian o se llevan Trabajadores de Confianza a donde se vaya el jefe inmediato.

Posteriormente vemos que existe una movilidad para esos trabajadores, ya que cuando se retira un director de una secretaria (por ejemplo) se lleva a un cierto grupo de personas que son de su “equipo” o de su confianza como lo mencione en capítulos anteriores.

Respecto del escalafón como lo expresa el título tercero del escalafón del capítulo I en sus artículos 47 y 48:

Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascensos de los Trabajadores y autorizar las permutas.

Artículo 48 .- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los Trabajadores de Base con un mínimo de 6 meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Respecto de estos artículos y poniendo mas énfasis en el artículo 48, respecto a los trabajadores de confianza, no les corresponde el derecho de escalafón por que muy claramente lo determina el artículo 48 de la ley burocrática ya que a los trabajadores de base sí les corresponde como lo indica la presente ley.

Por otro lado, y respecto de las organizaciones colectivas, en este tema al respecto también el artículo 70 de la mencionada ley nos indica que los Trabajadores de Confianza no podrán formar parte de los sindicatos; por ende los Trabajadores de Base si tienen esa oportunidad de formar parte de un sindicato. Como se puede ver claramente aquí tampoco entran los Trabajadores de Confianza a pesar de lo que nos indica el artículo 67 de la mencionada ley respecto de los sindicatos, ya que nos dice que son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia y sin embargo, también existen Trabajadores de Confianza en una dependencia.

3.3 PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DENTRO DEL GOBIERNO FEDERAL.

“La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 2º determina : 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 artículo 8º excluye expresamente a los servidores públicos de confianza al señalar en la parte conducente: Quedan excluidos del régimen de ésta Ley los Trabajadores de Confianza a que se refiere el artículo 5º.”²⁴

De alguna manera seria conveniente que a través de este trabajo se observara mas de cerca la situación laboral de los Trabajadores de Confianza y que existiera un estatuto especial para los Trabajadores de Confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del ejercito y la armada por ejemplo.

“Resulta inapasable que a los Trabajadores de Confianza se les otorgue seguridad jurídica, hoy se les abandona a su suerte y marchan a la deriva impulsados hacia todos los rumbos de acuerdo con el derrotero político.”²⁵

²⁴ DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123. Op. Cit. Pp. 147, 148.

²⁵ IBIDEM, P. 148.

Respecto del tema que nos ocupa puedo decir que el artículo 123 en su apartado "B" establece, en su fracción XIV, los derechos de que gozaran los Trabajadores de Confianza, al señalar: la ley determinara los cargos que serán considerados de Confianza. Las personas que lo desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

De alguna manera estos derechos que se les garantizan no comprenden uno tan importante como es de la estabilidad en el empleo, preguntémosnos ¿de que les sirve gozar de protección al salario si en cualquier momento pueden ser despojados del empleo?

Ejemplo de lo anterior citare una jurisprudencia al respecto.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. *El tribunal federal de conciliación y arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, por que los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado "B", si no en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.*

El estado de inseguridad jurídica en que se coloca a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, se pone de manifiesto en situaciones como la que deriva de las inevitables reducciones del gasto público y consecuentes recortes presupuestales en las dependencias, que incluyen la disminución de la planta de personal de los mismos.

Se ha llegado al caso extremo de negarles una vía jurisdiccional para exigir sus derechos; así, existen algunos precedentes en el sentido de que el tribunal burocrático se declaraba incompetente, argumentando que a este tipo de trabajadores los excluía expresamente la ley burocrática; en tanto que los tribunales federales llegan a sobreseer algunos amparos argumentando que para este efecto la dependencia no es autoridad sino “patrón”, o bien, que no se había cumplido con el principio de difinitividad.

Las restricciones de que son objeto los trabajadores de confianza, no significan por ningún motivo que carezcan de una vía jurisdiccional para dirimir sus conflictos, invariablemente es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

“De alguna manera considero que salvo las modalidades propias de la naturaleza de las funciones de confianza, los servidores públicos que tienen esta calidad, deberían gozar, al igual que los trabajadores de confianza del apartado “A”, de los mismos derechos que tienen quienes no poseen la característica de ser de confianza”.²⁶

²⁶ IBIDEM. P. 150.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES RESPECTO DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

4.1 CLASIFICACIÓN EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Entrando en este tema respecto de la “clasificación” de los Trabajadores al Servicio del Estado; me permitiré citar primero una jurisprudencia respecto de lo que se dice de los Trabajadores de Confianza:

“EMPLEADOS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. *El estatuto jurídico solo concede acciones a los trabajadores de base quedando excluidos los de confianza, y el artículo 4º, del citado ordenamiento, divide en dos grandes grupos a los trabajadores federales, a saber,; de base y de confianza, comprendiendo entre estos, a los inspectores de impuestos, derechos y servicios, pero no por esto deben considerarse empleados de confianza a los inspectores fuera de los enumerados, y por lo mismo, la excepción hecha de ellos, los demás inspectores deben ser considerados como de base y el TRIBUNAL DE ARBITRAJE al avocarse el conocimiento del conflicto surgido entre un inspector de base y la dependencia oficial respectiva y pronuncia su laudo, no comete violación de garantía alguna, sin que valga alegar que existe un acuerdo presidencial en el que se considera como empleados de confianza a otros inspectores que los especificados en el estatuto jurídico, si tal prueba no fue ofrecida el tribunal de arbitraje, no estando por lo mismo, la corte capacitada para examinarla, supuesto que el acto reclamado debe apreciarse tal y como fue aprobado ante la autoridad responsable, y sobre todo, teniendo en cuenta que un acuerdo presidencial no puede derogar una ley, ya que solo el legislador, en el caso, el Congreso de Unión, esta facultado para ello.” CUARTA SALA*

SEMANARIO JUDICIAL DE FEDERACIÓN. QUINTA ÉPOCA. TOMO: LXXVII. PAGINA, 6767. (EJECUTORIA).

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CLASIFICACIÓN DE LOS. *Para clasificar a un trabajador del Estado, como de confianza, no puede involucrarse la costumbre, el uso o la equidad, por el artículo 4º, fracción II, del estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, expresamente enumera los puestos que deben considerarse como de confianza*”. CUARTA SALA SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. QUINTA ÉPOCA. TOMO CXIX . PAGINA, 1161 (EJECUTORIA).

“La exposición de motivos de la iniciativa de reformas que adiciono el artículo 123 constitucional el apartado “B” señalaba lo siguiente “es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función publica. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con la diferencia que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.”²⁷

²⁷ IBIDEM. P. 53

Luego entonces se desprende la clasificación que estipula el artículo 4° con los antecedentes ya citados en el presente trabajo.

Quedando el artículo 4° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 4° los trabajadores se dividen en dos grupos: *de confianza y de base*.

4.2 TIPOS DE NOMBRAMIENTO.

Entramos a un tema muy importante del cual depende la regulación jurídico-laboral de los trabajadores; ya que para la investigación de esta tesis considero como trabajadores a las personas denominadas ya sea de Base o de Confianza.

Empezare a mencionar un pequeño esbozo de como surge el nombramiento hasta llegar a una conceptualización del nombramiento.

Puedo mencionar que, sin embargo, en el caso concreto de las relaciones existentes entre el estado y sus trabajadores, estas dos modalidades no han sido las que se han utilizado por el legislador para darle forma jurídica a la relación que nace entre el Estado y sus Trabajadores. En el caso aquí en México este carácter excepcional de las relaciones, llámese, burocráticas fue marcado incluso desde la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, la cual en su artículo 2° señalaba que las relaciones laborales entre el Estado y sus

trabajadores se regirán por sus leyes relativas al servicio civil, que se expedirán.

Han existido varios argumentos que se han esgrimido para descartar el contrato y a la “relación de trabajo” como los mecanismos legales por medio de los cuales el Estado puede relacionarse con sus empleados.

En el primer caso, el del contrato, se ha señalado de manera reiterada ya que la participación de la voluntad del empleado público es prácticamente inexistente en la determinación de sus condiciones de trabajo, la figura del contrato no podría ser la que rija su relación con el Estado. En el caso de la relación de trabajo, se ha insistido que en razón de que se trata de una cuestión objetiva incluso ajena a la voluntad del patrón tal supuesto resulta casi de imposible realización en el caso de la burocracia.

De tal manera ciertas apreciaciones en su momento fueron retomadas por la misma jurisprudencia, en cual de mas de una ocasión estableció que en el caso de los servidores públicos, la relación jurídica que se estableció con el Estado, bien podría ser considerada como un contrato de trabajo “*sui generis*”, que entrañaban en realidad un acto administrativo.

“Pero así como en otros campos y temas laborales, también en el derecho burocrático la forma jurídica que asume la relación entre el Estado y los trabajadores, ha sido un terreno fértil para la innovación. En efecto alejándose en una medida de los planteamientos tradicionales del derecho común del trabajo, según sería el denominado “contrato de trabajo” y, en el caso de México, a partir de 1970 también “la relación de trabajo”, las formas

que legal puede asumir la relación trabajador-empleador, en el caso de los servidores públicos se opto por considerar al "nombramiento" como el medio idóneo para formalizar dicha relación jurídico-laboral".²⁸

"Como ya de manera reiterada se ha señalado, el nombramiento bien podría considerarse como un "contrato sui generis" donde la voluntad del servidor aparece prácticamente en términos de la aceptación de la oferta que el empleador le hace y acepta, mas no aparece prácticamente su voluntad con motivo de las condiciones de trabajo los cuales habrá de prestarse la labor, en ese sentido presenta un gran parecido con un contrato de adhesión."²⁹

Después de mencionar una pequeña reseña, algo significativas de lo que es el nombramiento a continuación mencionaré lo que es la definición del nombramiento:

"El nombramiento pudiera considerarse como el acto en virtud del cual se establece la relación laboral entre el estado y sus trabajadores, lo cierto es que en algunas ocasiones la jurisprudencia ha establecido que tal documento no necesariamente es suficiente para acreditar el juicio la existencia de dicha relación laboral, sino que sería necesario que efectivamente dicho nombramiento se ejecute, es decir, que hubo un trabajo personal y subordinado".³⁰

²⁸ REYNOSO CASTILLO, CARLOS. Curso de Derecho Burocrático. Op. Cit. P. 63.

²⁹ Idem.

³⁰ Idem.

"formalmente y en un sentido estrictamente positivo, el nombramiento sería el acto jurídico por medio del cual una persona establece con el estado una relación de carácter laboral".³¹

"artículo 14 nombramiento es el acto en virtud del cual su formalizar la relación jurídico-laboral entre el titular y el trabajador y puede que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la ley, en las presentes condiciones y las que sean conforme al uso de la buena fe".³²

Tomando en consideración lo antes mencionado anotó que la falta de nombramiento o el hecho de que no parezca en listas de raya no determina necesariamente la inexistencia de la relación de trabajo entre el prestador del servicio y los titulares de las dependencias o instituciones del estado, si de otros elementos de prueba se advierte la existencia del vínculo laboral.

Además, tomando en consideración lo antes mencionado, podemos mencionar que conforme a las condiciones generales de trabajo de una secretaría de estado como lo cité anteriormente de la secretaría de salud en las cuales en su artículo 17 nos indican los tipos de nombramiento que nos dice; artículo 17 los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan; y a continuación trata de explicar los tipos de nombramientos.

³¹ Ibidem. P. 65

³² CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE SALUD. 2002, MÉXICO D.F., P. 9.

4.2.1 NOMBRAMIENTO DEFINITIVO.

Dentro de la clasificación del trabajador de base tenemos dos rubros; los nombramientos temporales –que es el siguiente tema-, y el nombramiento definitivo que es el que a continuación desarrollaremos.

"...

I lista de raya, trabajadores temporales consignados en:

- a) obra determinada
- b) tiempo fijó (artículo 12 LFTSE)

II.- nombramiento

- a) definitivo**
- b) interino**
- c) provisional**
- d) por tiempo fijó**
- e) por obra determinada (fracción III artículo 15 LFTSE)".³³**

³³ MORA ROCHA, J. MANUEL. Elementos prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Op. Cit. P. 37.

A continuación haré una pequeña reseña respecto de la situación contractual del trabajador de confianza, dentro de este tema que es el de nombramiento definitivo.

"El tribunal de justicia de la Comunidad Europea, órgano creado por los Estados de Europa para instaurar un sistema jurídico-normativo que se imponga tanto los particulares como los gobiernos respectivos en la solución de los conflictos que conoce, se refirió al concepto confianza en una de sus resoluciones, para calificar la actuación de un grupo de trabajadores que en el continente europeo no ha encontrado eco a sus instancias, al no ser reconocidos sus servicios con ningún carácter. El interés de sus trabajadores se debe al hecho de que tanto la doctrina como en el derecho internacional el Trabajador de Confianza carece de una categoría autónoma dentro de la empresa como tal; simplemente se le incorpora a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones, o se le otorga una porción de la representación patronal, se le deja autoridad en uno o más sectores de la producción y se le hace responsable de los resultados; se prescinde de sus servicios cuando éstos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación de las causas de tal adopción patronal".³⁴

De alguna manera nos preguntamos ¿cuáles son las características que distinguen al contrato especial de los Trabajadores de Confianza?

³⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales del Trabajo. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Numero 136, serie g, estudios doctrinales.

En una jurisprudencia de nuestra suprema corte de justicia, existe que la distinción entre el contrato del Trabajador de Confianza y el contrato individual de trabajo de carácter general, se encuentra en su naturaleza jurídica, así como el interés objetivo y subjetivo desde el cual se le contemple, porque aún cuando el concepto deriva de un acto esencialmente objetivo, desde el momento en que se fijan objetivos en los términos del contrato celebrado.

Por otra parte, en el diccionario jurídico mexicano; se asienta que no es el nombre del puesto lo que determina su esencia, ni lo son tampoco las calidades personales de quien la ocupa, es la función que se desarrolla por la persona y la finalidad en sí del oficio, lo que proporciona los elementos distintivos que caracterizan al empleo de confianza.

De alguna manera de lo anterior se puede desprenderse que para que una persona denominada trabajador llámese de confianza de tener ciertas funciones específicas plasmadas en un documento llámese nombramiento el cual puede ser definitivo.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER DE. Si el titular de la dependencia estatal no acredita que las funciones desarrolladas por el trabajador fueran de dirección como lo alegó en el juicio, concretándose a probar que la plaza ocupada por aquel tiene la denominación de jefe de departamento, aunque formalmente hubiera ocupado el trabajador un puesto de jefatura, si su labor no implicaba la toma de decisiones, es correcto el criterio del tribunal responsable al estimar que su categoría no fue de confianza. Novena época, instancias: tribunales colegiados de circuito, fuente: semanario judicial de la federación y su gaceta, tomó: VII, abril de 1988, tesis:1.7 O.T J/20, Pág. 697.

Respecto de esta jurisprudencia donde se determina la categoría que no fue de confianza; podemos entender que puede ser de base y para que se determine que sea de base se requiere el nombramiento definitivo.

"Artículo 9 son requisitos de admisión:

- I. ser mayor de 16 años y en el caso de manejo de fondos y valores, la edad mínima será de 18 años,
- II. Presentar solicitud en la forma oficial que al efecto se determine.
- III. Ser de nacionalidad mexicana, salvo el caso previsto en el artículo nueve de la ley.

- IX. Manifestar bajo protesta de decir verdad si se encuentra desempeñando otro puesto en alguna otra dependencia o entidad y su caso exhibir la compatibilidad de empleo correspondiente y porque,

- X...

Artículo 11. Cuando un aspirante hubiere cumplido con los requisitos y se le haya designado para ocupar el puesto correspondiente, firmara su nombramiento y acreditará estar inscrito en el registro de personal federal y en

el registro federal de contribuyentes, así como haber recibido el curso de inducción institucional al puesto.

Artículo 12. Para ser designado trabajador de la secretaría, se requiere:

- I. Tener conferido **el nombramiento**;
- II. Rendir la protesta de ley, en su caso,
- III. Otorgar caución en su caso y
- IV. Tomar posesión del cargo.

Artículo 15 el titular o en su caso el Servidor Público facultado para ello, expedirá los nombramientos por los cuales los trabajadores prestarán sus servicios, debiendo entregar copia de este documento al trabajador en el acto de toma de posesión del puesto.

Recibida y cumplida la orden de presentación al servicio de la Secretaría, ésta deberá expedir al trabajador el nombramiento de base, a más tardar, de los sesenta días posteriores al plazo que señala el artículo sexto de la ley.

Artículo 16 los nombramientos deberán contener los datos que señala el artículo 15 de la ley, además del horario, debiéndose refrendar después del sexto mes con nombramiento definitivo, en caso de vacantes definitivas, siempre que no hayan otra desfavorable en su expediente.

Artículo.- 17 los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan.

Se entenderá por:

I. **Definitivos**, aquellos que se expidan para cubrir puestos permanentes".³⁵

4.2.2 NOMBRAMIENTOS TEMPORALES.

De nueva cuenta para el desarrollo de éste tema cita del artículo 17 de las condiciones generales de trabajo de la secretaría de salud.

"Artículo 17 los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan.

Se entenderá por:

I...

II. **Temporales**, los que se otorguen con efectos eventuales y que pueden ser:

³⁵ CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE SALUD, Op. Cit. P. 7.

- A) **provisional:** para cubrir puestos vacantes mayores de seis meses y los que se expidan a trabajadores que suplan a los que se encuentran en los casos señalados en el penúltimo párrafo del artículo 46 de la ley;
- B) **interinos:** para ocupar puestos vacantes hasta por seis meses;
- C) **Por tiempo FIJO:** aquellos que dejan de tener efectos en la fecha que se determina en el mismo
- D) **por obra determinada:** aquellos que los efectos cesan al concluir la obra que motivó su expedición y

Los nombramientos a que se refieren los incisos B), C) y D) no generan derechos escalafonarios; no así el inciso A) que genera sólo el derecho de preferencia. Para los tres casos mencionados, la secretaría asume la responsabilidad de hacer los trámites correspondientes ante ISSSTE, con el fin de que los trabajadores que se encuentren en dichos supuestos tengan derecho a las prestaciones que correspondan.

Artículo.- 19 En caso de vacantes temporales provisionales y para ocupar plaza de base con nombramiento definitivo, los trabajadores podrán ser nombrados por dictamen de la comisión de escalafón que correspondan o a propuesta de la bolsa de trabajo del sindicato, en la proporción y términos que señala el artículo 62 de la ley.

Artículo 21.- Los trabajadores que presten satisfactoriamente sus servicios en plaza provisional, por seis meses un día y más de una vez, gozarán de la preferencia establecida en la fracción I del artículo 43 de la ley".³⁶

Por otro lado, entendemos además que los de por tiempo determinado es aquel donde se concluyó la obra en ese tiempo.

Por obra determinada: hasta el momento de que concluya la obra, se acaba el nombramiento siempre se prorrogará por ejemplo: si se requiere de otro tiempo.

Los interinos en forma temporal cubren un lugar de otra persona, los provisionales ocupan un lugar escalafonariamente.

Por otro lado, tenemos los servicios por contratos (honorarios) desempeñando trabajo como los de base, se les contrata como máximo por un año pudiendo rescindir el contrato en cualquier momento como por ejemplo los servicios tradicionales.

TRABAJADORES DEL ESTADO, TEMPORALES, DERECHOS DE LOS. El estatuto jurídico divide a los servidores públicos en dos grandes grupos: los de confianza y los de base; dentro de esto se distinguen los que tiene un contrato por tiempo indefinido y los que lo tienen temporal, ya sea por la naturaleza del servicio que desempeñen o por la clase de obra que vayan a realizar, lo cual no quita que disfruten de los beneficios del propio estatuto, por cuanto a que dentro de la temporalidad de su nombramiento resultan inamovibles, es decir, que no obstante ser trabajadores cuyos

³⁶ Ibidem. P. 9, 10.

servicios van a presentarse temporalmente, su estancia en el trabajo durará tanto como la obra para la que hayan sido contratados o la licencia en el puesto que estén cubriendo y del cual sea propietario otro empleado, o bien, mientras dure la partida que se esté ejerciendo para la satisfacción de determinados servicios u obras públicas para los que se hayan sido contratados; salvo las excepciones consignadas en los artículos cuarto párrafo final y 41, fracción primera inciso f que se refieren, la primera, a los empleados de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses en su puesto, sin nota desfavorable en su expediente, y la segunda, a aquellos empleados que ocupan vacantes temporales que no excedan de seis meses. Ahora bien, si en el caso se demostró que el actor prestó sus servicios más del tiempo a que se refieren las excepciones precisadas, no es ni puede ser razón suficiente para dar por terminado su contrato de trabajo, el que éste haya sido temporales si no debieron de mostrarse meses los extremos a que se refiere el artículo 44 en sus diversas fracciones, o específicamente la expresada en la segunda de ellas" cuarta sala, semanario judicial de la federación, quinta época. Tomo:CXXIII. Pág. 119.

CAPITULO V

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

De alguna manera la situación de los Trabajadores de Confianza que ya hemos visto en capítulos anteriores y volviendo a lo planteado en páginas anteriores, al señalar que se consideraba injusto e inequitativo, el hecho de que existen empleados de confianza que en la practica realizaban las mismas labores de los empleados de base, sin gozar de la protección de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que, sin embargo, no les estaba permitido formar parte de sindicatos y en el momento en que un funcionario así lo decida, los daba de baja como era el caso de los jefes y empleados de servicios federales, por el contrario el verdadero o autentico empleado de confianza carece de inmovilidad, es decir, puede ser cesado en el momento mismo que requiere el Estado.

Retomando y sacando unas líneas de todos los capítulos anteriores mencionamos que a manera de noción doctrinal la siguiente : son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración y de dirección – mandos y controles primordiales- de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, o también en el caso laboran dentro de una Secretaria de Estado.

Pero cabe destacar que todos los trabajadores de confianza son representantes del patrón, pero no todos los representantes del patrón son empleados de confianza, pues algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general.

A los Trabajadores Confianza el patrón los puede elegir libremente entre los trabajadores que le estén prestando sus servicios o entre personas ajenas a la “empresa”, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos.

En el artículo 185 de la Ley Federal de Trabajo, que estipula que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza..., se está refiriendo a la confianza que debe tener el patrón para depositarles las funciones de administración y dirección mencionadas.

Las condiciones de trabajo de los empleados de Confianza son iguales a las de los Trabajadores en general, salvo algunas modalidades que la Ley Federal de Trabajo establece en el capítulo dedicado a los “trabajos especiales”.

Siguiendo con este pequeño preámbulo en éste capítulo de los Trabajadores de Confianza, menciona que la exclusión de los Trabajadores de Confianza de los derechos consagrados en la misma Ley Burocrática, ha dado lugar a críticas en la doctrina y jurisprudencia mexicana, en donde se discute finalmente cuáles son en concreto los derechos, si es que los hay, de los Trabajadores de Confianza.

Para algunos autores, a pesar de que existe esta exclusión expresa de la ley, los trabajadores de confianza gozan de las normas protectoras del salario, así como de los beneficios derivados de la seguridad social, apoyándose para llegar a esta conclusión, en lo establecido en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, el cual señala expresamente que:

Fracción XIV, la Ley determina los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que lo desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

Por otro lado, puedo mencionar que por ejemplo, los tribunales han señalado que la condición de empleados de confianza no depende de la denominación del puesto si no de la naturaleza de las funciones que se realizan, creando de esta forma una confusión mayor, ya que este criterio ya se ha asumido como propio por la Ley Federal de Trabajo y no por la Ley Burocrática.

"Como quiera que sea, el carácter marginal con el que el régimen burocrático ha venido tratando a los trabajadores de confianza ha permitido que de manera reiterada la doctrina mexicana insista en la necesidad de contar con un régimen mucho mas amplio y protector de los trabajadores de confianza y no tan limitador de sus derechos como el actual, proponiendo incluso la creación de un capitulo en la Ley Burocrática, así como en las respectivas legislaciones de los Estados y municipios."³⁷

³⁷ REYNOSO CASTILLO, CARLOS. Curso de Derecho Burocrático. Op. Cit. P. 70.

De alguna manera en uno de varios intentos por identificar y precisar cual seria el régimen aplicable a los trabajadores de confianza, vemos que específicamente no seria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que el artículo 11 de ésta ley establece que:

En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplican supletoriamente, y en su orden la ley federal del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad. Esta interpretación aunque lógica no ha sido la que los tribunales competentes han seguido cuando se han ocupado del tema.

De alguna manera este sistema de discriminación forma parte de los mas importantes debates en el derecho burocrático.

Aunque en las propuestas de reforma a la legislación laboral en México (L.F.T. y L.F.T.S.E.) de las cuales se ha hablado en los últimos años pareciera haber coincidencia en el sentido de definir de manera mas clara el tipo de derechos y protección legal para los trabajadores de confianza, las tendencias en esta materia no aparecen totalmente claras, sin embargo, llama la atención una disposición relativamente reciente adoptada en México, se trata del Reglamento de Carrera del Agente del Ministerio Publico Federal (instancia encargada de perseguir los delitos, dependientes del poder ejecutivo) –Diario oficial de la federación 17 de mayo de 1993-, en donde se distingue entre personal de designación especial y personal de carrera, indicando que estos últimos solo podrán ser separados de su cargo conforme a lo dispuesto por ese

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

reglamento. Así mismo, tendrían del derecho a ser reinstalados en su cargo cuando haya una resolución judicial o administrativa de Autoridad competente, recibiendo el pago de los sueldos dejados de percibir.

Por otra parte, se puede advertir que estamos ante nuevas propuestas, de alguna manera innovadoras en el tema comentado, pero me parece que no lo resuelven plenamente.

Por otro lado, y haciendo un poco mas de reseña vemos que es lo que nos indica el Maestro Baltasar Cavazos.

“El mismo Doctor de la Cueva expresa al respecto que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. A pesar de lo anterior, nuestra ley vigente diferencia a los trabajadores de Confianza al definirlos en su artículo 9°.

En el artículo 8° del anteproyecto de la ley actual se decía que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Dicho precepto era desde luego inobjetable, pero el problema surgió cuando se quiso precisar en que consistían las funciones de confianza. Se destino que una enumeración casuística era siempre peligrosa pues se corria el riesgo de que se omitiera alguna función. Al respecto el sector patronal propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase final, que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, a lo cual el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo. Fue entonces

cuando se propuso la presentación la presentación de un concepto “general”, que nunca llega a satisfacer al sector empresarial”.³⁸

También haciendo un comentario de alguna manera sobre las líneas anteriores, es que sí realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les aplique íntegramente las mismas disposiciones relativas a los trabajadores en general.

Por otro lado, haciendo una anotación respecto de los trabajadores de confianza en el derecho comparado, especialmente de los trabajadores de confianza en la legislación dominicana, por el Doctor Lupo Hernández Rueda.

“el Doctor Lupo Hernández Rueda, de republica Dominicana nos informa que :

La ley Dominicana no se refiere específicamente a los trabajadores de confianza. Para ella todos son trabajadores amparados por el mismo régimen legal. Poco importa la tarea desempeñada; que el trabajador realice actividades estrechamente relacionadas o no en el funcionamiento interno de la empresa, o que tenga la representación del patrono; que de su labor dependa o este en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, o la seguridad de sus instalaciones o el orden esencial para el normal funcionamiento de la misma. Nuestra ley no establece un régimen diferente para los empleados, los obreros, los altos empleados, los empleados de confianza, los técnicos. Todos para ella, son trabajadores. Incluso él artículo

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Op. Cit. P. 17

17 del Código del Trabajo, y el artículo 1° del reglamento 7676, para la aplicación del Código, establece que los altos empleados, esto es, las personas que ejerzan las funciones de dirección o inspección de labores, administradores, gerentes, directores y demás empleados que se consideran y son realmente los representantes del patrono o de la empresa en su relación con el resto del personal, son también trabajadores frente a la empresa que representan, con las mismas obligaciones y derechos que un simple obrero.”³⁹

5.1 TRABAJADORES DE CONFIANZA CONFORME APARTADO “A” Y “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Respecto de este tema que nos ocupara, conforme lo dispuesto al artículo 123 constitucional en su apartado “A”, mencionaremos de alguna manera la situación jurídica de los Trabajadores de Confianza en este apartado.

Citare parte del artículo 123 constitucional:

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

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

³⁹ Ibidem. P. 66.

Empezando a entrar en materia, trataremos el estudio de lo que exactamente nos indica la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado "A" y su artículo 9º que nos indica sobre los Trabajadores de Confianza.

"Artículo 9º .- Categoría de Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le 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 patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por eso se aconseja que todas las empresas lleven acabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo, resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos.

La descripción de puestos que se recomienda debe contener una pormenorizada relación de actividades, un análisis de las funciones a desempeñar, una síntesis de las características primordiales que se deban cubrir y la serie de requisitos que se deban llenar.

El propio trabajador interesado es que puede hacer mejor la descripción del puesto que desempeña.

Los empleados o trabajadores de confianza deberían tener, en teoría, los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base, sin embargo, no pueden formar parte del mismo sindicato que aquellos, solo disfrutan de una participación de utilidades reducidas; a menudo no se les paga tiempo extra, no tienen derecho a la preinstalación obligatoria y no cuentan en los movimientos de huelga. Se les considera en una palabra como los patitos “feos” de nuestra legislación laboral.

Por otra parte, es lícito pactar en sus contratos que el sueldo estipulado comprende el pago del tiempo extra normal que se labore.”⁴⁰

Claramente vemos en este pequeño estudio del artículo 9º de la Ley Federal de Trabajo la desigualdad que existe entre Trabajadores de Confianza y Trabajadores de Base en derechos, existiendo una muy clara desigualdad entre los trabajadores.

Por otro lado, los empleados de confianza, los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. De alguna manera por el concepto de la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Et. Al. Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Vigésimo séptima edición, Editorial trillas, México 1995.

“Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es meramente laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su termino : Que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vinculo contractual no puede subsistir. Según la Ley Federal de Trabajo de México (de 1970) y fundándose en las diversas funciones, los empleados de esta categoría pertenecen a los siguiente grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicadas a trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden.”⁴¹

Por otro lado y según con lo anterior, podemos mencionar que :

- a) Son trabajadores.
- b) Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, o por la honradez con que las realizan.
- c) Cuentan con fe y apoyo especiales del patrón.

El desenvolvimiento de alguna manera complicada de la industria y el incremento de la maquinaria, hacen delicada cualquier tarea. La honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor : si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa, puede ser despedido; lo mismo cuando falta al principio de probidad.

⁴¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo, Editorial Harla. México.

La fe y apoyo especiales que el patrón les otorga, no pueden servir de base para calificar a los trabajadores y desconfía del resto o que a los demás no les tienen la misma fe ni les brinda el mismo apoyo, situación que, en caso de ser cierto sería imputable solo al patrón.

Francisco de Ferrari afirma que: "El artículo 12 de la ley del 12 de noviembre de 1943, así como muchas leyes de otros países, no los dejan (a los trabajadores de confianza) participar en las elecciones que realizan los trabajadores para designar a sus representantes.

Por otra parte, el Convenio Internacional de Trabajo numero 1 establece que sus normas no son aplicables a los empleados de dirección. El mismo criterio sigue el artículo 1 inciso 3, del decreto de 29 de octubre de 1957. por todas estas circunstancias, Rovast y Durand dicen que su condición se confunde cada vez mas con las del empleador. No puede negarse que hay entre el empleador y estos colaboradores de la empresa una comunidad de interés, de tendencia y de cultura que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora, con lo que ellos mismos no se sienten solidarios."⁴²

De alguna manera y con lo anterior, las diferencias que encuentra de una forma el autor mencionado refieren:

- a) Imposibilidad de participación en los sindicatos con los demás trabajadores.
- b) No aplicación de las mismas normas laborales.
- c) Comunidad, con los patrones de interés de tendencia y de cultura.

⁴² DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajador. Volumen I, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1968, P. 265.

“El artículo 9º limita las funciones que caen en la categoría de confianza: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización:

- a) La enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa Calpe define, **dirigir**: como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un termino o lugar señalado, guiar, mostrando o dando señas de un cambio; encaminar la intención y las operaciones a determinado fin: gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o para el éxito de una pretensión. El criterio, aplicado a la materia laboral, significaría : establecer lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de servicios de los trabajadores.
- b) **Fiscalización** deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar y también averiguar las acciones y obras de otro; vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección.
- c) **Vigilancia**, en los términos de la enciclopedia mencionada, es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.
- d) **Inspección** es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa. Aplicada en materia

laboral, inspeccionar implica cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores, criterio similar al dado para la palabra vigilancia.

En consecuencia, fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos.

Las funciones del Trabajador de Confianza se limitan a dirección e inspección, de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento”.⁴³

De alguna manera se asimilan algunas consecuencias para este tipo de prestadores de servicios serian las siguientes:

1.- Los Trabajadores de Confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos y reclamar la celebración de contratos colectivos, si reúnen los requisitos que marca la ley. Por tanto no será tomada en cuenta su voluntad para recuentos en caso de huelga ni podrán ser representantes de los otros trabajadores, conforme al artículo 183.

2. - Las condiciones de trabajo que rigen en una empresa y los que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza. Para que algún beneficio no les sea aplicado, como excepción, se expresara en el convenio que celebren el patrón y la representación sindical.

⁴³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Op. Cit. P. 147.

3.- El artículo 4º fracción II, exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.

4.- Es causa especial de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. La ley de 1931 contenía, en su artículo 126, como causa de terminación del contrato de trabajo para los trabajadores de confianza la pérdida de confianza del patrón. Esto dio lugar a un sinnúmero de injusticias : era suficiente que el patrón manifestara la pérdida de confianza, para que se diera por terminado el contrato. Cuando se trataba de un trabajador promovido de un puesto de escalafón, podría regresar a éste, salvo que hubiera otro motivo justificado par su despido.

De alguna manera la ley en vigor (Ley Federal de Trabajo) ha mejorado ligeramente la condición rescisoria de estos trabajadores, ya que el motivo razonable deberá ser probado por el patrón. Si no lo prueba o éste no existe, el trabajador puede ejercitar las acciones que procedan en el despido injustificado.

Lo anterior fue respecto como ya vimos a los trabajadores de confianza contemplados en el artículo 123 apartado "A".

Situación, de alguna manera un poco distinta con lo que vamos a tratar en estos siguientes párrafos para hablar de los trabajadores de confianza pero ahora conforme al apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Recordemos lo que dice nuestro multicitado artículo:

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

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

“B” .- Entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: ...

XIV.- La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

A continuación citare una jurisprudencia respecto de la situación de los trabajadores de confianza en el apartado “B” del artículo 123 constitucional.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS. *La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedo definido, como garantía social, con la inclusión del apartado “B” del artículo 123 de la constitución, que entro en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedo colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B, Entre los poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho apartado “B” contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran al gobierno federal, con*

la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del apartado constitucional en cita, estableció que la ley reglamentaria determinara los cargos que serán considerados como de confianza y agregó que las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional refiere. Lo anterior significa por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio apartado "B", y que gozaran de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las Condiciones Laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que le es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo solo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la ley reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, la controversia derivada de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltas por el mencionado tribunal, que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

Nuevamente vemos que de alguna manera en la jurisprudencia que vimos aun así quedan de alguna manera desprotegidos los trabajadores de confianza y nada mas tienen derecho al salario y a la seguridad social como lo marca nuestra constitución.

A continuación veremos otra jurisprudencia.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RELACIÓN LABORAL DE LOS DE LAS DEPENDENCIAS BUROCRÁTICAS ÚNICAMENTE SON REPRESENTANTES DEL ESTADO. *Partiendo de la base de que conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éste en sus relaciones con los empleados públicos, es parte en los contratos de trabajo de manera que se encuentra colocado en el mismo plano que dichos particulares, capaz, como ellos, de adquirir derechos y contraer obligaciones, resulta incuestionable que interpretando correctamente el artículo 2º de la ley en cita se llega a la necesaria conclusión de que los titulares de las dependencias burocráticas únicamente son representantes del órgano estatal, ya que la relación laboral se establece entre éste y el trabajador, quien presta sus servicios precisamente a la propia dependencia gubernativa y no en lo personal.* **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SÉPTIMA ÉPOCA. VOLUMEN: 133-138. SEXTA PARTE. PÁG. 166 (EJECUTORIA).**

En esta jurisprudencia vemos la relación de trabajo existentes entre los titulares de las dependencias burocráticas y los trabajadores de base, como lo indica el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y una vez mas vemos como el citado artículo de la ley en mención nombra únicamente a los trabajadores de base y no a los trabajadores de confianza aun sabiendo que también son trabajadores y que existe una relación laboral.

Por otra parte, la legislación burocrática en su artículo 6° con relación al artículo 4° divide a los trabajadores en: de base y de confianza; la calidad del trabajador de confianza es excepcional ya que el artículo menciona los diversos puestos y funciones que son considerados como de confianza y en consecuencia, todos a aquellos puestos o funciones de alguna manera no comprendidos en el artículo 5° son de base.

De alguna manera la situación antes mencionada obedece a lo señalado en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, al precisar que mediante la ley se determinan los cargos de confianza.

Por otro lado, es importante mencionar que en las dependencias del poder ejecutivo las funciones de confianza, según la ley, deben corresponder a puestos específicos en el catálogo respectivo de cada una de ellas.

En estos casos, no basta solamente aducir que un determinado puesto es de confianza, si no que se refiere además que se acredite que las funciones adscritas al puesto son de los que el artículo 5° considera como de confianza.

De una forma los empleados de base gozan de la estabilidad en el empleo, al considerar el artículo 6° que serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

O sea que la inamovilidad implica el derecho a no ser cesado sin justa causa, esto es, solo pueden ser removidos del empleo por las causas que señala la propia ley.

Por otro lado, el artículo 8º nos refiere sobre la exclusión que comprende a los trabajadores de confianza.

Los Trabajadores de Confianza por disposición expresa en la fracción XIV del apartado “B” del 123 constitucional, gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido jurisprudencia en el sentido de que los Trabajadores de Confianza deben acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos que tengan contra el Estado dicho Tribunal con base en la fracción I del artículo 124 de la Ley es competente para conocer de esos conflictos, excepto de aquellos que versen sobre estabilidad en el empleo (CESE).

“Un empleado de confianza para impugnar una separación que considere injustificada, debe combatir dicho cese (acto de autoridad) mediante el juicio de amparo (indirecto).

Mucho se ha comentado sobre la necesidad de reglamentar la situación jurídica de los trabajadores de confianza, algunos tratadistas opinan que debería incluirse un capítulo especial en la Ley para los Empleados de Confianza, otorgándoles al igual que en la Ley Federal de Trabajo la posibilidad de reclamar mediante juicio, el pago de una indemnización cuando se les separe injustificadamente.”⁴⁴

⁴⁴ HERRAN SALVATI, Mariano, QUINTANA ROLDAN, Carlos. Legislación burocrática federal. Legislación, doctrina-jurisprudencia. Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1998.

Como podemos ver que de alguna manera a los trabajadores de confianza esta un poco estrecha la situación, de los trabajadores en comento además como lo veremos con una jurisprudencia a continuación.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. *No están protegidos por el apartado "B" del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, por que los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado "B" , si no en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.*

Vemos mas claramente como ésta jurisprudencia deja muy claro el estado de indefensión de los trabajadores de confianza respecto de los derechos que tienen los trabajadores de base, que como sabemos no es muy justo y equitativo.

5.2 CUADRO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A continuación veremos una comparación entre el apartado "A" y el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para ver la situación que existe entre los trabajadores de un apartado y otro.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO APARTADO : "A".	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO APARTADO "B".
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ARTICULO 20.	NOMBRAMIENTO ARTICULO 12.
EMPLEADO DE CONFIANZA DEFINICIÓN GENÉRICA	EMPLEADOS DE CONFIANZA LISTA CONCRETA DE PUESTOS ARTICULO 5.
LA LEY PROTEGE AL EMPLEADO DE CONFIANZA.	LA LEY EXCLUYE A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA ARTICULO 8.
NO SE REGLAMENTA LA INAMOVILIDAD.	LA INAMOVILIDAD PROCEDE DESPUÉS DE 6 MESES ARTICULO 6.
TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO: PLANTA TIEMPO DETERMINADO. EVENTUALES: OBRA Y TIEMPO DETERMINADO.	NOMBRAMIENTOS DE TRABAJO ARTICULO 12 HONORARIOS LISTA DE RAYA CONTRATO CIVIL.
JORNADA DE TRABAJO DE 48 HRS. MÁXIMAS.	JORNADA DE TRABAJO ARTICULO 22 Y 27. POR EL ACUERDO DEL PRESIDENTE ECHEVERRÍA PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 28 DE DICIEMBRE DE 1972; SE REDESTRIBUYE LA JORNADA LABORAL AL ESTABLECER LA SEMANA DE

	TRABAJO DE 5 DÍAS DE DURACIÓN. PARA TAL EFECTO SE DISPONE QUE POR CADA 5 DÍAS DE TRABAJO SE DISFRUTARA DE 2 DÍAS DE DESCANSO CONTINUO. (LA JORNADA HA SIDO INFERIOR A 40 HORAS).
TABULADORES DE SALARIO Y CATEGORÍAS.	CATALOGO GENERAL DE PUESTOS ARTICULO 20.
VACACIONES : 1 AÑO 6 DÍAS 2 AÑOS 8 DÍAS 3 AÑOS 10 DÍAS 4 AÑOS 12 DÍAS (A PARTIR DEL CUARTO AÑO SE AUMENTARAN DOS DÍAS POR CADA 5 AÑOS DE SERVICIOS ARTICULO 76)	VACACIONES : 20 DÍAS AL AÑO ARTICULO 30.
PRIMA VACACIONAL 25 % ARTICULO 80.	PRIMA VACACIONAL 30% ARTICULO 40.
AGUINALDO ARTICULO 87. 15 DÍAS COMO MÍNIMO.	AGUINALDO 40 DÍAS EN DOS PAGOS ARTICULO 42 BIS.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD 12 DÍAS POR AÑO.	
RESCISIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN ARTICULO 51 POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR ARTICULO 47.	CESE DEL NOMBRAMIENTO SOLICITUD DEL CESE TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OBLIGATORIO ACTAS ADMINISTRATIVAS.

ESCALAFÓN : ANTIGÜEDAD CAPACITACIÓN.	ESCALAFÓN : CONOCIMIENTOS APTITUD ANTIGÜEDAD DISCIPLINA ARTICULO 50.
ADMISIÓN Y VACANTES: EXCLUSIVIDAD DEL SINDICATO AL 100% ARTICULO 371 FRACCIÓN V.	ADMISIÓN Y VACANTES: 50% LOS TITULARES 50% EL SINDICATO.
UNO O VARIOS SINDICATOS EN UNA O VARIAS EMPRESAS.	UN SOLO SINDICATO. ARTICULO 68.
EXCLUSIVIDAD DE ADMISIÓN Y DE EXPULSIÓN.	PERDIDAS DE SU DERECHO SINDICALES ARTICULO 74.
LOS SINDICATOS SE REGISTRAN EN LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ARTICULO 365 Y JUNTA LOCAL.	LOS SINDICATOS SE REGISTRAN EN EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ARTICULO 72. SE PROHIBE LA REELECCIÓN ARTICULO 75.
LA DIRECTIVA DEBE INFORMAR CADA SEIS MESES DE LA ADMINISTRACIÓN Y PATRIMONIO DEL SINDICATO A LA ASAMBLEA.	EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN CUALQUIER MOMENTO SOLICITA INFORMES AL SINDICATO .
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONVENIO PACTADO BILATERALMENTE. SE REVISAN CADA DOS AÑOS	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO SE FIJAN POR EL TITULAR, CON LA OPINIÓN DEL SINDICATO ARTICULO 87. AUTORIZADOS POR LA

ÍNTEGRAMENTE, CADA AÑO SALARIALMENTE ARTICULO 399 BIS.	SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PUBLICO. SE REVISAN CADA TRES AÑOS ARTICULO 87.
--	---

Con lo anterior vemos claramente algunas diferencias que existen entre una ley y otra de los apartados en comento conforme a derechos laborales de dichas leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

5.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA CONFORME A LA NORMATIVIDAD DENTRO DE UNA DEPENDENCIA DE GOBIERNO (EJEMPLO: SECRETARIA DE SALUD).

De alguna manera los trabajadores en la Secretaria de Salud y conforme a la ya visto en esta tesis; y conforme a lo establecido a la Ley Federal Burocrática para los Trabajadores al Servicio del Estado, es lo mismo es estos casos que como sabemos además, lo que opinan los eruditos en la materia.

A continuación presentare en base a normatividad interna de la Secretaria de Salud la situación y ejemplos de Trabajadores de Confianza y brevemente de Base; para ver como es la relación de estos dentro de esa Secretaria de Estado.

Conforme a indicadores laborales de la Secretaria de Salud que establece ciertas situaciones y ejemplos que a continuación describiré.

Citare algunas claves que indican la descripción de los trabajadores en el catalogo de puestos de la dependencia, además que características tienen jurídico-laboral que les corresponden, conforme a las disposiciones jurídicas y administrativas en la materia.

Los puestos se han marcado y clasificado con los indicadores siguientes :

B.1 Significa que el puesto tiene la característica de ser de base y consecuentemente, la persona que lo ocupe puede llegar a ser considerado trabajador de base, de encuadrarse en el supuesto del artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que los trabajadores de nuevo ingreso con nombramiento definitivo serán inamovibles hasta después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

B.2 Significa que el puesto tiene la característica de ser base con funciones de confianza; por ello el trabajador que tenga asignado este tipo de puesto puede llegar a la calidad de servidor público de Base, en los términos del párrafo anterior, pero sobre su persona el jefe inmediato superior, que puede ser un jefe de departamento, un subdirector de área o un director de área (o sus equivalentes- homólogos) le ha depositado una confianza que no tiene relación alguna con las disposiciones del artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

C.1 Significa que el puesto tiene características de ser de **CONFIANZA** y en consecuencia, la persona que lo ocupe debe considerarse trabajador de confianza con funciones técnico- operativas que se encuadran en los supuestos del artículo 5º de la ley burocrática.

Esta clasificación presenta casos de excepción marcados con un asterisco en el margen izquierdo del documento (donde se establece los puestos de base y de confianza), en cuyo caso se debe consultar la fecha de ingreso del trabajador al puesto, con fecha anterior al 21 de febrero de 1983, deberá considerarse como trabajador de base y no así a quienes observen ingreso posterior a dicha fecha. Sirve de fundamento legal el artículo 1º transitorio del decreto de reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Del Estado, de fecha 27 de diciembre de 1982.

En el supuesto de trabajadores que por su fecha de ingreso se les considera de base, no obstante tienen asignado un puesto marcado como de confianza (CF), se les debe de aplicar el descuento de cuota sindical, fondo de defunción, Fonac, y tiene derecho al pago de estímulos, licencias, cambios de adscripción y en general todos los derechos laborales de un trabajador de base, sin que ellos implique la ocupación escalafonaria del puesto de que se trate.

Por el contrario, en el caso de trabajadores que por su fecha de ingreso al puesto que los considere de confianza, no se les debe aplicar los descuentos de cuotas sindicales, fondo de defunción, ni que se les considere en su favor la aportación sindical Fonac y así mismo, no tienen derecho al pago de los estímulos, salvo los casos que por equidad laboral si se determina su otorgamiento. Se destaca que los servidores públicos en este supuesto podrán

solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos la reservación del puesto (u otro equivalente) que hubiera ostentado antes de que se les asigne el de confianza (C.1) , la cual, previo análisis de los antecedentes y soportes documentales que aporte el interesado, resolverá lo procedente conforme a las disposiciones jurídicas- laborales aplicables.

C.2 Significa que el puesto tiene la característica de **CONFIANZA**, en los cuales se apoyan a los servidores públicos de mandos medios, superiores y homólogos a ambos que ocupan un cargo en la estructura de la dependencia.

Estos supuestos se encuadran en los supuestos del artículo 5° de la Ley Burocrática por lo que en su caso tendrán la posibilidad de reservar el puesto-plaza anterior, de cumplirse con los criterios y disposiciones en la materia.

Puestos que se consideran de base antes del 21 de febrero de 1983, con fundamento en el Artículo 1° transitorio del decreto de reformas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con fecha 27 de diciembre de 1982.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN.
CF41018	JEFE DE LABORATORIO CLÍNICO.
CF06827	VIGILANTE DE INSTALACIONES.
CF06821	VIGILANTE.

CF07806	CAJERO GENERAL.
CF07805	MANEJADOR DE FONDOS Y VALORES.
CF08822	SUPERVISOR.
CF11812	JEFE DE OFICINA DE INSPECCIÓN.
CF11807	INSPECTOR ESPECIALIZADO.
CF11806	INSPECTOR.
CF21817	AUDITOR ESPECIALIZADO
CF21803	AUDITOR.
CF34806	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO
CF34808	JEFE DE ALMACÉN.
CF34832	NOTIFICADOR.

Por otro lado, veremos con mas detalles unos ejemplos de lo que tienen derecho los trabajadores de base y algunos de confianza.

Un punto muy importante es el que se refiere a rubro cuota sindical que a continuación explicare brevemente.

CUOTA SINDICAL.

DEFINICIÓN:

Es el descuento que se realiza a todos los trabajadores como aportación económica a la organización sindical.

FUNDAMENTO:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 38 fracción II, y Estatuto General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, artículo 172.

MONTO:

El monto del descuento esta determinado en el 2% del sueldo tabular del trabajador.

CÓDIGO DE DESCUENTOS:

58 (en el talón de cheque)

APLICACIÓN DE PUESTOS:

B.1 Y B.2.

OBSERVACIONES:

El descuento de cuota sindical se aplica a todos los trabajadores de base de la dependencia (puesto B.1.); incluidos los de base realizando funciones directas de apoyo a mandos medios y superiores (puestos B.2.). Así mismo, se realiza este descuento a quienes laboren bajo un nombramiento interino o provisional, siempre que ocupen un puesto B.1 ó B.2.

Algunos puestos indicados con C.1 también se puede aplicar descuento de cuota sindical, en tal caso se debe consultar la fecha de ingreso del trabajador, a fin de quienes hayan tenido puesto de base antes del 21 de febrero de 1983 se les aplique tal descuento, ya que se les considera trabajadores de base, y no así quienes observen ingreso posterior a esa fecha, pues se trata de servidores públicos de confianza. Sirve como fundamento legal el artículo 1º transitorio del decreto de reformas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de fecha 27 de diciembre de 1982.

Como ejemplo de ello, se pueden observar los puestos de jefes de transportes (S03806); vigilante (Cf06021) y de inspector (CF11806), en donde el tipo de puesto señala C.1 (confianza) y en el rubro de cuota sindical aparece la palabra NO con asterisco (*); indicándose en el espacio de observaciones, que se debe consultar la fecha de ingreso del trabajador al puesto, ya que de ello dependerá el considerar al trabajador de base o de confianza.

En otro aspecto y dentro del rubro de estímulos entramos en el :

DIA DEL TRABAJADOR DE LA SECRETARIA DE SALUD (SSA)**DEFINICIÓN:**

Es el estímulo económico que se otorga a todos los trabajadores con motivo del día del trabajador de la Secretaría de Salud. El 15 de octubre de cada año, consistente en la cantidad de nueve días de salario mínimo general.

FUNDAMENTO:

Condiciones Generales de Trabajo, artículo 217.

MONTO:

Nueve días de salario mínimo general.

APLICACIÓN EN EL PUESTO:

B.1, B.2 Y C.1.

OBSERVACIONES:

En algunos puestos C.1 en la columna (ssa), aparece la palabra "NO" lo que quiere decir que por tratarse de puestos homólogos a mandos medios, no es aplicable este tipo de estímulo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Constitucionalmente hablando existen dos tipos de trabajadores: Trabajadores en empresas privadas y Trabajadores al Servicio del Estado; de entre estos encontramos a los de planta, a los de base y los de confianza.

SEGUNDA.- Los trabajadores en general encuentran la protección de sus derechos mínimos laborales en el artículo 123 de nuestra constitución en sus respectivos apartados.

TERCERA.- En lo relativo a los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores considerados de confianza encuentran una limitación a sus garantías laborales las cuales tienen su margen en la seguridad social y a la protección al salario.

CUARTA.- Los nombramientos a los que pueden acceder los empleados de confianza son los que establece el artículo quinto de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado que son: Fracción I los que integran la planta de la presidencia de la republica y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la Republica.

Fracción 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.

Donde expresamente se marcan en dicho numeral y todos sus incisos.

QUINTA.- Como consecuencia de las limitaciones constitucionales a los derechos de los trabajadores de confianza, estos no gozan de un derecho básico como lo es: el de la inamovilidad en el empleo.

SEXTA.- Por la naturaleza jurídica del nombramiento, cargo o comisión, los trabajadores de confianza no gozan de la posibilidad de coaligarse en sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes; pero

pueden constituirse en otros organismos legalmente regulados de conformidad al artículo 9° párrafo primero de nuestra constitución.

SÉPTIMA.- Se propone la creación de un ordenamiento legal que regule organizaciones como sindicatos, donde se unan trabajadores de confianza para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses que nuestra Constitución no le otorga.

OCTAVA.- Respecto al artículo 70 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que refiere que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, se propone que se derogue ésta parte de dicho artículo.

NOVENA.- Conforme a lo que nos marca la Ley federal de los trabajadores al servicio del estado, específicamente en su artículo 4° los trabajadores se clasifican en 2 grupos, a saber: los trabajadores de confianza y los trabajadores de base.

DÉCIMA.- Los trabajadores, respecto de su nombramiento, a que hace mención la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, varía él mismo, ya que son nombramientos de carácter definitivo y de carácter temporal; su duración en el empleo, cargo o comisión no es la misma.

DÉCIMA PRIMERA.- Vemos también que no es el nombre del puesto lo que determina la esencia del empleo de confianza, ni tampoco la calidad personal de quien lo ocupa; sino que es la función que se desarrolla.

DÉCIMO SEGUNDA.- Dentro de los nombramientos temporales existen los de tipo provisional, interinos, por tiempo fijo y obra determinada; de estos tres últimos no generan derecho de tipo escalafonario, pero el primero gozará exclusivamente del derecho de preferencia.

BIBLIOGRAFÍA.

ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ. Derecho procesal del trabajo. PÁGS., 129 y siguientes, Textos Universitarios, México, 1971.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho burocrático. Editorial Porrúa, México.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Decimocuarta edición, Editorial Porrúa, México 1999.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los contratos especiales de trabajo. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Serie G, estudios doctrinales # 136.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Editorial Harla, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo Mexicano. Editorial trillas, México 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con..fianza. Editorial Trillas, México 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. CAVAZOS CHENA, Baltasar. CAVAZOS CHENA, Humberto. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Vigésimo séptima edición, Editorial Trillas, México 1995.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trabajo y trabajadores. Editorial Trillas, México 1993.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del derecho del trabajo. Editorial Esfinge, vigésima primera edición, Naucalpan estado de México.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, sexta edición, México 1996.

DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Editorial Porrúa, segunda edición, México 1998.

DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123. Editorial Porrúa, tercera edición, México 1998.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajador. Volumen I, Editorial De palma, Buenos Aires, 1968.

DE PINA, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo. Ediciones botas, México 1952.

DE PINA, Rafael. Diccionario de la administración pública federal. Editorial Porrúa, México 1983.

HERRAN SALVATI, Mariano. QUINTANA ROLDAN, Carlos. Legislación burocrática federal, legislación, doctrina-jurisprudencia. Editorial Porrúa, segunda edición, México 1998.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho burocrático. México.

MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos prácticos del derecho del trabajo burocrático. Editorial Francisco Méndez Cervantes, México.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho burocrático. Editorial Porrúa, México 1995.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II Editorial Porrúa, México 1983.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de derecho burocrático. Editorial Porrúa, México 1999.

OTROS

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo de la a-f, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. México 1983.

JURISPRUDENCIA.

EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL DE LAS NORMAS DE TRABAJO. NOVENA ÉPOCA, INSTANCIA TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, TOMO. II, DICIEMBRE DE 1995, TESIS I.1º T.28L. PAGINA : 513.

DERECHO SOCIAL Y DERECHO LABORAL. SU CONNOTACIÓN Y DIFERENCIA CON EL DERECHO CIVIL.

NOVENA ÉPOCA, INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, TOMO VII, ABRIL DE 1998, TESIS I. 7º.T. J/20., PAGINA 697.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER DE.

OCTAVA ÉPOCA, INSTANCIA :TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO:IV, SEGUNDA PARTE-1, JULIO A DICIEMBRE DE 1989, PAGINA:44.

ACTOR, CATEGORÍA DE CONFIANZA DEL.

SÉPTIMA ÉPOCA, INSTANCIA: SALA AUXILIAR, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO: 169-174 SÉPTIMA PARTE, PAGINA: 311.

TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS NO INCORPORA LA CALIDAD DE.

SÉPTIMA ÉPOCA, INSTANCIA: CUARTA SALA, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO: 62 QUINTA PARTE, PAGINA: 34.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARÁCTER DE LOS.

QUINTA ÉPOCA, INSTANCIA: CUARTA SALA, FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO: CXXX, PAGINA: 273.

EMPLEADOS DE CONFIANZA. TRABAJADORES QUE NO LO SON.

LEGISLACIÓN

MORENO PADILLA, Javier. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Decimoséptima edición, Editorial trillas. México, 2003.

BOTAS HERNÁNDEZ, Andrés. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tercera edición, Ediciones Luciana. México 2001.

BORREL NAVARRO, Miguel. Et al. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista, México D.F. 2002.

Ley Organica de la Administración Pública Federal, 54° edición, editorial porrua. México D.F. 2000.

BOTAS HERNÁNDEZ, Andrés. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Tercera edición, Ediciones luciana. México, 2001.

NORMATIVIDAD LABORAL

Condiciones Generales de Trabajo, de la Secretaria de Salud 2002-2005, México, 2002.

Indicadores laborales de la Secretaria de Salud. 2002-2003.

Catálogos Institucionales de puestos de la Secretaria de Salud.

Tabuladores de Sueldos Brutos para Unidades Centrales, Organos Desconcentrados y Organismos Públicos Descentralizados de las ramas medica, paramédica y a fin.

V. b.
