

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 8°
DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO.**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIA ANGÉLICA JUÁREZ ROLDAN**

ASESORA: LIC. LILIA GARCÍA MORALES



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.

AGRADECIMIENTOS

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, por haberme brindado la oportunidad de obtener una profesión.

A la **FACULTAD DE DERECHO**, que ayudó a que se cumpliera mi sueño.

A **DIOS**, Que me ha acompañado en todos los momentos.

A la profesora **Lilia García Morales**, por la ayuda brindada en la realización del presente trabajo y por ser tan amable y gentil.

A **Isidro Córtes Sierra**, por brindarme su apoyo incondicional en los momentos más difíciles.

DEDICATORIAS

A mi **Madre**, a quien siempre me ha brindado su apoyo, amor y comprensión y quien sin su apoyo no habría sido posible llegar a cumplir mis metas

A mi **Hermana Guadalupe**, quien ha sido el mejor ejemplo a seguir de valentía, comprensión y amor.

A mi **Padre y Hermana Rosa Isela**, quienes siempre han buscado lo que han considerado mejor para mi.

**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 8° DE LA LEY
FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Pág.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO I

**ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO**

1. 1. Época de la Colonia.....1
1. 2. Constitución de 1824.....4
1. 3. Bases Constitucionales de 1836.....5
1. 4. Constitución de 1857.....6
1. 5. Constitución de 1917.....7
1. 6. Estatuto de 1938.....12
1. 7. Estatuto de 1941.....13
1. 8. Elevación a rango Constitucional de los Derechos de los Trabajadores al
Servicio del Estado.....14
1. 9. Ley Federal del Trabajo.....19
1.10. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....22

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES

2. 1. Derecho burocrático.....	24
2. 2. Trabajo.....	26
2. 3. Nombramiento.....	28
2. 3.1. Definición de los diversos tipos de nombramiento.....	31
2. 3. 1. 1. Nombramiento de base.....	31
2. 3. 1. 2. Nombramiento de confianza.....	32
2. 4. Clasificación de los tipos de nombramientos.....	36
2. 4.1. Clasificación de acuerdo a su duración.....	37
2. 4. 2. Nombramiento provisional.....	38
2. 5. Conforme a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.....	39
2. 5. 1. Nombramiento definitivo.....	39
2. 5. 2. Nombramiento interino.....	40
2. 5. 3. Nombramiento temporal o por tiempo fijo y obra determinada..	40
2. 6. Definición del Nombramiento de Confianza.....	41
2. 7. Sujetos de la relación del trabajo burocrático.....	44
2. 7. 1. El Estado como patrón.....	45
2. 7. 2. Trabajadores al servicio del Estado.....	46
2. 7. 2. 1. Empleado público.....	47
2. 7. 2. 2. Funcionario público.....	49
2. 7. 2. 3. Servidor público.....	50
2. 7. 2. 4. Cargo público.....	51
2. 8. Facultades del poder ejecutivo en el nombramiento de trabajadores de confianza.....	52
2. 9. Abrogación.....	53

2. 10. Derogación.....	55
------------------------	----

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO QUE REGULA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

3. 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	58
3. 1. 1. Artículo 5º Constitucional.....	58
3. 1. 2. Artículo 123 Constitucional Apartado “B”.....	60
3. 2. Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.....	63
3. 3. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	68
3. 4. Jurisprudencias aplicables a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.....	71

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 8º DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

4. 1. Análisis del trabajador de confianza en la práctica jurídica.....	81
4. 2. Derogación del artículo 8º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.....	96

Conclusiones.....	101
--------------------------	------------

Bibliografía.....	104
--------------------------	------------

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En cuanto a la regulación jurídica de los trabajadores al servicio del Estado encontramos desde la época de la Colonia una mínima regulación, así como en la Constitución de 1824, Bases Constitucionales de 1836, Constitución de 1857 y 1917, de igual manera en los diversos estatutos de 1938, 1941 hasta la elevación a rango Constitucional de los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, logrando la promulgación de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

1. 1. Época de la Colonia

“La Administración Pública ha tenido una gran evolución desde tiempos remotos. Andrés Serra Rojas considera como un acto inicial de ésta cuando Hernán Cortés crea el primer ayuntamiento de la Villa Rica de la Veracruz se erigieron alcaldes ordinarios y regidores.

El poder de los reyes españoles se apoyaba no en el derecho de conquista sino en los títulos que con posterioridad se originaron”¹.

¹ SERRA ROJAS, Andrés y Otros. Obra Jurídica Mexicana, Tomo IV, segunda edición, PGR y UNAM, 1987, p.2257.

La conquista trató de trasplantar el apartado burocrático administrativo a la metrópoli, el cual eran las Leyes de Indias. "Las leyes de los reinos indias contemplaba las reglas para el desempeño de los empleos públicos estableciendo competencias de sus cargos así como sus sueldos y sus beneficios"².

Podemos observar que la normatividad desde esta época, ya realizaba distinciones entre los trabajadores que laboraban para la corona española.

"La acción colonizadora, de la metrópoli, sabedora de las dificultades en lo concerniente a que sus instrucciones fueran cumplidas cabalmente por los funcionarios públicos asentados en el nuevo mundo estableció los procedimientos para determinar la posible responsabilidad de estos: uno público era la **residencia**, llamada así porque durante él se asignaba al funcionario residenciado a un lugar donde había de permanecer alejando de aquel lugar en que había ejercido sus funciones. Se publicaban pregones convocando a todos aquellos que tuvieran algún agravio que el funcionario encausado les hubiera hecho; el otro era denominado la **visita**, este era secreto, no afectaba a un solo funcionario, sino a todos los comprendidos en la visita, ninguno de ellos en particular sabía si le hacían cargos"³.

² MARTÍNEZ MORALES, I. Rafael. Derecho Administrativo tercer y cuarto curso, segunda edición, Harla, México, 1994, p.309.

³ Ídem.

En esa época se establecieron procedimientos para determinar la responsabilidad de los servidores públicos, así como de la amonestación pública y privada, las cuales se pueden considerar como antecedentes de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos y de sus sanciones; así como surgen los llamados nombramientos que se les otorgaban a los servidores públicos, para aquellos que prestaran sus servicios al Estado y que estos serían temporales ya que el pueblo tenía la facultad de decisión sobre la permanencia de sus servidores y de sus gobernantes.

Existió el Tribunal de Residencia que conocía de las faltas cometidas por los servidores públicos y a los cuales se le enviaba mensualmente la lista de los servidores suspendidos.

“La normatividad imperante regulaba instituciones jurídicas y autoridades encargadas de cumplir con los ordenamientos como lo son: las sanciones en caso de no cumplir algún decreto u orden, la estabilidad en el empleo, la facultad del pueblo de remover a sus funciones, la no-admisión de familiares del empleado y como autoridad encargada de vigilar el buen desempeño de los servidores públicos”⁴.

En la época de la colonia consideramos se constituyeron las bases mas humanistas en los tiempos remotos, tratarón de proteger a nuestros indígenas, es así como las Leyes de Indias fuerón el resultado de la pugna de los

⁴ Cfr. MORALES PAULIN, Carlos A. Derechos Burocrático, Porrúa, México, 1995, p.4 y 5

misioneros, en estas leyes se les reconocía la categoría de seres humanos (no siendo iguales que los conquistadores en la vida social, económica no política).

1. 2. Constitución de 1824

Esta Constitución fue de corte Federalista, reflejando la idea del constituyente de reconocer los derechos sociales a favor de todos los habitantes de la República como el trabajo y la seguridad jurídica.

La Constitución de 1824 otorgaba al Congreso General la facultad de crear y suprimir los empleos públicos y los derechos, así el Poder Ejecutivo tenía las facultades para nombrar, remover y destituir a los servidores públicos, así como pasar por los Tribunales respectivos en caso de ser necesario.

Las facultades del Poder Ejecutivo acerca de las destituciones de los servidores públicos contaban con algunas limitaciones, por ello fue necesario distinguir entre las funciones:

- **Amovibles:** Son administrativas, ya que el nombramiento era designado por el Poder Ejecutivo y no deberían ser contrarias, así como no debería existir debate contencioso administrativo alguno si

llegase a presentarse la destitución o revocación del servidor público.

- Inamovibles: Eran designadas por la ley y por el Poder Ejecutivo, no podían limitar los derechos a la inamovilidad.

El año de 1835 se consideró un año prodigo en resoluciones relativas a los servidores públicos, ya que se dictaron la ley sobre pensiones que deberían disfrutar los empleados diplomáticos y la ley en la cual establecía el salario del Presidente de la República, Presidente interino, Senadores, y Diputados.

1. 3. Bases Constitucionales de 1836

Le estableció al Poder Ejecutivo la atribución de nombrar y remover libremente a los secretarios el despacho, jefes de oficinas generales de hacienda y de los comisionarios generales, al personal diplomático, oficiales militares de rango superior, empleados de las oficinas de las federaciones, otorgar licencias, retiros y pensiones a los militares.

En la reforma del 18 de mayo de 1847 se establece en el numeral 5º "Para asegurar los derechos del hombre que las Constitución reconoce, una ley fijará

las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los habitantes de la República, establecerá los medios de hacerlas efectivas”⁵.

En 1852 se declararon amovibles los empleados nombrados en los sucesivos, así como una circular en la cual el Ministerio de Hacienda señala los requisitos que deberían cubrir los meritorios para ser admitidos en las oficinas del Gobierno.

En estas bases Constitucionales no se encontraban normas de ámbito laboral, es así que al presentarse un conflicto de carácter laboral se sujetaban a la aplicación del derecho civil.

1. 4. Constitución de 1857

Es el 16 de octubre de 1855 cuando el presidente interino de nuestra República, Don Juan Álvarez, convoca a un Congreso Constituyente con el propósito de elaborar una nueva Constitución, es así como el 5 de febrero de 1857 fue aprobada y comenzó a regir a partir del 16 de septiembre del mismo año.

⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México. Decimasexta ed, Porrúa. México 1991. Pág. 472.

En su precepto 85 esta Constitución enlista las facultades del Presidente de la República, en las cuales se encontraba el nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y demás empleados de la Unión cuyo nombramiento no se encontraban establecidos en las leyes, o en la Constitución.

En 1857 se expide la circular por la cual se establecían las pensiones a los empleados del cuerpo diplomático, en 1870 la ley del Congreso General sobre delitos oficiales de los altos funcionarios de la Federación: en 1885 se emite el decreto por el cual se regulan el despacho y nombramiento de empleados públicos, otros como el de descuentos de sueldos, licencias, impuestos sobre sueldo, excluyendo los viáticos de los funcionarios federales, se grava el medio sueldo en caso de enfermedad y registro del nombramiento.

En 1896 se expide una ley reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución de 1857 en las cuales se establecían penas como la destitución del cargo y la inhabilitación y como recompensa la inamovilidad y otorgamiento, hacia gran hincapié en la responsabilidad de los funcionarios.

1. 5. Constitución de 1917

La Constitución de 1917, no preveía la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

El ing. Félix F. Palavicini hace notar que la Constitución de 1857 necesitaba reformas, es así como se convoca a elecciones de diputados, el proyecto Constitucional únicamente consistía en una pequeña reforma a la fracción XX del Artículo 72 la cual confería facultades a la Legislatura Federal para expedir leyes sobre el trabajo.

El 26 de diciembre de 1916 se conforma la comisión dictaminadora del artículo 5º Constitucional, el debate acerca del mencionado precepto, el cual da origen al nacimiento del numeral 123, es así que el 23 de enero de 1917 se aprueban los preceptos señalados, los cuales convierten a México en el primer país en reconocer las garantías sociales, el constituyente permanente pensó en que podrían irse adecuando a las necesidades de la vida cotidiana del país, Carranza promulga la Constitución el 5 de febrero de 1917, la cual fue la primera en el mundo en reconocer los derechos sociales.

La redacción original del artículo 123 Constitucional no establecía ningún tipo de distinción entre los empleados públicos, los obreros y jornalero, porque todos se consideraba trabajadores sin importar a quien prestaban su servicio, ya que surge como un artículo que no contemplaba apartado alguno.

“En sus orígenes, dicho artículo no protegía a los trabajadores al servicio del Estado, sino hasta el Decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, por virtud del cual se

creo un Apartado B integrado con XIV fracciones y las XXXI fracciones anteriores pasaron a constituir el Apartado A".⁶

Los empleados públicos (trabajadores al servicio del Estado) si eran contemplados en el artículo 123 Constitucional original, porque la fracción XVIII establecía: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos fabriles, militares, del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional"⁷.

Los servicios públicos, se otorgan por el Estado o por los particulares a través de concesión, tal como se estableció en la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal de 1978, por lo que el Estado al otorgar dichos servicios cuenta con trabajadores a su servicio.

"Felipe Remolina afirma que el artículo 123 no nace por generación espontánea sino, que es el producto de una tradición jurídica, cultural, social,

⁶ BOLAÑOS LINARES, RIGEL, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México 2003, Pág. 4.

⁷ *Ibidem*. P. 43

pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y la ciudad”⁸.

A pesar de la época en la que nuestros legisladores manifiestan que el nacimiento del artículo 123 en Nuestra Carta Magna, los trabajadores deben de continuar con esta lucha día a día para lograr que se respeten sus derechos laborales.

“Las Constituciones del pasado fueron esencialmente políticas, se fundaron en principios liberales e individualistas; en tanto que las contemporáneas se caracterizaran por su recepción de tendencias sociales, con objeto de asegurar el triunfo y progreso de la democracia sublimada por la justicia social. Pero entiéndase bien: la justicia social es, para los juristas europeos, simplemente protectora de los grupos débiles, en tanto que para nosotros (según la interpretación del autor en turno) es además reivindicatoria”⁹.

En 1920, se intento la creación de una ley del servicio civil del poder legislativo, la cual no tuvo resultado alguno, por un largo periodo de tiempo no existió disposición relacionada con la prestación de servicios al Estado, eran regidos por el derecho administrativo, estos trabajadores eran nombrados por órdenes, memorándum y otras disposiciones similares.

⁸ CANTÓN MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático, Cárdenas. Editor y Distribuidor, México 1993. Pág. 46

⁹ TRUEBA URBINA, La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Porrúa, México, 1971 pp. XII y XIII.

Es así como en 1925 cuando surge la Organización Oficial al servicio de los burócratas, la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, en 1928 los maestros logran el Seguro Federal del Magisterio, el Presidente Constitucional Sustituto el General Abelardo L. Rodríguez dicta el acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que fue publicado el 12 de abril de 1934, el cual tuvo carácter transitorio, ya que su propio numeral 2º lo establecía así, señalando su vigencia hasta el 30 de noviembre de 1934, el capítulo primero hacia referencia a que se aplicaría a todas las personas que desempeñen cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión que no tuvieran carácter militar y señalaba que los altos empleados y los trabajadores de confianza quedaba excluidos.

En su capítulo segundo creaba las comisiones del servicio civil que deberían funcionar en las Secretarías y Departamentos del Estado, con funciones muy especiales en la selección del personal y aspectos relacionados con el escalafón, la forma de ingreso al Servicio Civil, las categorías y los casos de preferencia se establecían en el capítulo tercero, en cuanto a las obligaciones del personal y la forma de separación del servicio civil se regulaban en los capítulos sexto y octavo respectivamente.

En septiembre de 1932, el General Abelardo L. Rodríguez había dictado el un acuerdo que protegía en cuanto a la estabilidad en su trabajo a los empleados del poder Ejecutivo que serían removidos de su cargo por justa causa y el cual fue el antecedente del estatuto de 1938.

1. 6. Estatuto de 1938

Después de un movimiento organizado por los burócratas para hacer valer sus derechos como clase trabajadora culmina con el estatuto de 1938, El estatuto fue promulgado el 5 de diciembre de 1938, en el cual los Trabajadores al Servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento a sus derechos laborales.

A grandes rasgos el estatuto de 1938, estableció la definición de trabajador al servicio del Estado como "Toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fue expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"¹⁰.

De igual forma dentro del estatuto se establecía la relación jurídica de trabajo entre los Poderes de la Unión o autoridades del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores, realizaba la división entre los trabajadores de base y de confianza, debemos hacer mención que en su precepto 5º excluía a los trabajadores de confianza de la protección del estatuto y establecía que la policía judicial y preventiva se regirían por un estatuto especial.

El mencionado estatuto en sus numerales 7º y 8º hacían notar que las disposiciones del estatuto eran irrenunciables y que en forma supletoria se

⁹ ACOSTA, ROMERO, Miguel, Op Cit. Pág. 35.

aplicaría la Ley Federal del Trabajo; los demás preceptos hablaban sobre las condiciones generales; requisitos que debería cumplir los nombramientos; las causas de terminación y suspensión del nombramiento; regulaban las jornadas laborales máximas y mínimas; salarios; derechos y obligaciones de los trabajadores; organización sindical; derecho a Huelga y procedimiento de huelga; riesgos profesionales y enfermedades profesionales; la creación del Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus trabajadores, el procedimiento ante esta autoridad; la prescripción, y la competencia del tribunal.

Este estatuto fue la base para la regulación entre el Estado y sus trabajadores, es así como se crea el antecedente principal del derecho burocrático y sirve de base para elevar los derechos de la burocracia en el ámbito Constitucional, al crearse el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

1. 7. Estatuto de 1941

El Presidente Manuel Ávila Camacho en 1941 publica el Estatuto de Trabajadores al Servicio del Estado, el cual fundamentalmente es una reforma al estatuto de 1938. "El contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado nuevo estatuto era enteramente igual al de 1938"¹¹.

¹¹ CANTÓN MOLLER, Miguel, Op. Cit. Pág. 82.

En el presente estatuto se adicionaron los llamados “trabajadores de confianza”, los cuales no gozaban de la protección del estatuto, ya que éstos eran removidos libremente.

En su artículo 1º del estatuto de referencia se estableció: “La presente ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los poderes Legislativo, Ejecutivo, y Judicial, para las autoridades y Funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otros.”

Los trabajadores de confianza quedaban excluidos del estatuto de 1941, al establecer en el precepto 5º que sólo regía las relaciones entre los poderes de la Unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedaban comprendidos en él.

El estatuto en su numeral 48 prohibía que los trabajadores de confianza formaran parte de los sindicatos de los trabajadores de base.

1. 8. Elevación a rango Constitucional de los Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado

La Constitución en su texto original no contempla la regulación de la relación laboral entre el Estado y sus servidores; el numeral 123 Constitucional señalaba que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados tenían la facultad para legislar en materia del trabajo, sin embargo, los artículos 73 fracción X y 123 Constitucional, reservaron al Congreso de la Unión dicha facultad, para legislar entre los patrones y sus trabajadores, es así que se crea la ley del servicio civil sin éxito alguno.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado, ya que establecía que esta relación laboral debería de ser regido bajo la ley de carrera civil.

El Presidente Adolfo López Mateos el 7 de diciembre de 1959 envía al Congreso una iniciativa en la cual pretendía consolidar las ideas revolucionarias en cuanto a la justicia social, ya que se pretendía adicionar la Constitución con los principios protectores de los trabajadores al servicio del Estado, ya que ellos trabajaban para el interés general de la sociedad dentro de la función pública y que por ello deberían ser protegidos, por lo que se adicionaría el mencionado precepto 123 de nuestra Ley Fundamental.

Dentro de la iniciativa se encontraban la protección establecida en el estatuto, reconociendo la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, haciendo la especificación de que los conflictos entre los Servidores del Poder Judicial Federal, y sus trabajadores conocería el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

“En la sesión en la que se analizaría la iniciativa el Senador Abelardo de la Torre Grajales hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y señaló que el reconocimiento de los derechos y deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecieran, el rendimiento de estos era mejor y solicito su aprobación”¹².

Con el señalamiento del Senador Abelardo de la Torre Grajales estamos de acuerdo, a pesar del transcurso del tiempo, ya que la realización de las actividades de esta clase trabajadora es para el beneficio de nuestra nación y si se les otorgaran todos estos beneficios nos evitaríamos el gran problema social al cual nos enfrentamos y que tiene sus orígenes desde tiempos incalculables y el cual es la corrupción de estos servidores públicos.

“Terán Mata señaló que únicamente la figura jurídica del estatuto protegía a los trabajadores del Estado, solamente les daba la protección de mayor nivel, la Constitucional y que los pondría al mismo nivel que los trabajadores al servicio de la iniciativa privada”¹³.

Los trabajadores al servicio del Estado trataron de ser protegidos por el legislador, sin embargo, esta protección no se hizo en forma extensiva a los empleados de confianza, ya que esta clase de trabajadores queda en la desprotección jurídica laboral.

¹² Ibidem, P.82

¹³ Ibidem, Pág.83

“Breña Torres, señaló la importancia de la iniciativa, la equiparó al artículo 123 Constitucional, así se evitarían que algún funcionario derogara el estatuto, e hizo la distinción entre las condiciones de trabajo y derechos diferentes aunque no menores”¹⁴.

Posteriormente se turna la iniciativa a las comisiones llamadas de Unidad Primera de Puntos Constitucionales y comisión Primera del Trabajo, las que emitieron su resolución el 10 de diciembre de 1959, aprobando la iniciativa por unanimidad, y pasa a la Cámara de Diputados para complementar el procedimiento Constitucional.

En esta Cámara la Comisión Segunda de Puntos Constitucionales rinde su dictamen el 21 de diciembre de 1959, que se sometió a discusión el día siguiente; el dictamen fue modificado y la fracción IX del apartado “B” señalaba la posibilidad de la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional se le suprime la palabra “Y empleados”, por considerar que bastaba señalar trabajadores.

El dictamen fue aprobado en la segunda lectura el 23 de diciembre del mismo año, a su vez los Senadores en la sesión del 26 de diciembre de 1959, conocieron el dictamen de las comisiones, que aceptaron por considerar las modificaciones realizadas por los diputados como procedentes; el dictamen fue aprobado y pasó a las legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente permanente.

¹⁴ Ibidem, Pág.83

El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen realiza el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma Constitucional estaba aprobada, turnándolo a los Diputados que como Cámara revisora en su sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado "B" y se turna al ejecutivo para la promulgación, siendo publicado el 5 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial de la Federación.

Contenia además varios artículos transitorios entre los cuales se puede encontrar el artículo primero que establecía la entrada en vigor al día siguiente de la publicación de esta ley en el Diario Oficial de la Federación, su artículo segundo estableció que entre tanto se expide la ley reglamentaria, continuará en vigor el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente. (Reforma del artículo 123 apartado "B").

La ley reglamentaria a que hacían mención en los artículos transitorios hubo la necesidad de reformarla, por un error del 16 de diciembre de 1960, el Senador Manuel Moreno Sánchez presenta una iniciativa para la adición de la fracción IV del apartado "B", consistiendo en "y en las entidades de la República", es decir de los trabajadores al servicio del Estado, cuando laboraran en las Entidades Federativas, tendrían percepciones mayores, ya que el salario general era inferior al Distrito Federal.

Dicha reforma fue aprobada el 12 de Septiembre de 1961, y los Diputados declararon reformado el numeral de referencia el 21 de septiembre de 1961; elaborándose la ley reglamentaria hasta el mes de diciembre de 1963

1. 9. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nace el 18 de agosto de 1931, surge como resultado de un proceso, el gobierno de la República tenía contemplado las reformas a los artículos 73, frac. X y 123, lo cual era necesario para la expedición de la Ley del Trabajo, la Secretaría de Gobernación convoca para el 15 de noviembre de 1928 a una reunión obrero-patronal y le presentó un proyecto de Código Federal del trabajo, el cual constituye el primer precedente de la ley Federal del Trabajo de 1931.

Siendo que el 6 de septiembre de 1929 publicada la reforma Constitucional de los artículos anteriormente señalados, inmediatamente el Presidente Portes Gil envía el proyecto del Código Federal del Trabajo, en 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al cual se le realizan diversas modificaciones y se le denomina Ley Federal del Trabajo, siendo promulgada el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley hacía referencia a los trabajadores de confianza en sus preceptos 48 y 126, fracción X de forma imprecisa y contradictorios, es así como en el

numeral 48 el cual señalaba que las condiciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajaran en una empresa, exceptuando a los que desempeñaran actividades de dirección e inspección de las labores, así como a los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa, y el artículo 126, en el cual se establecían las formas de terminación del contrato de trabajo, en la fracción de referencia daba terminada la relación laboral por perder la confianza del patrón.

La Suprema Corte de Justicia ante las disposiciones anteriores, resolvió que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervinieran en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituía al patrono en algunas funciones propias de éste.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no hacía distinción entre trabajadores generales y de confianza, es así como se consideraban trabajadores de confianza a los que representaban al patrón en reiteradas ocasiones.

“El antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis siguiente: La calidad de profesionista no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos especiales del patrono (consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas)”¹⁵.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Los Trabajadores de Con...Fianza, Trillas, México 1993, Pág.13.

Con la tesis que suscribió el antiguo departamento del trabajo no estamos totalmente de acuerdo, ya que un empleado de confianza, es aquel que realiza estas actividades y diversas que son de suma importancia para el buen desarrollo, no solo de una empresa, establecimiento o dependencias Federales.

“La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo cumplido elogio de su antecesora: Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, por que su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.”¹⁶

En 1960 el presidente López Mateos nombra una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, así como por el Lic. Mario de la Cueva para realizar un proyecto de reforma a la ley de 1931, siendo en diciembre de 1961 se envía al poder revisor de la Constitución la iniciativa, siendo aprobada en noviembre de 1962, el Presidente de la República remite la iniciativa al Poder Legislativo para la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima edición, Tomo I, Porrúa, México 1985.

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz llama a la comisión anterior, para la elaboración de un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, siendo en los primeros días de 1968 cuando se tiene concluido, el proyecto fue modificado entre otros aspectos para garantizar la libertad sindical, contratación colectiva y el derecho de huelga, cambiando el término de empleado de confianza por el de trabajadores de confianza.

En el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de sus sindicatos, no podrán ser contados en los recuentos para el emplazamiento a huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su numeral 9º estableció que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan y no de la designación del puesto.

“Si 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... Lo demás es poesía jurídica”¹⁷.

1.10. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

¹⁷ Ibidem Pág. 21

Se promulga el 27 de diciembre de 1963 la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "B", la cual fue denominada "Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado", publicada el 28 de diciembre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, siendo mínimas las diferencias entre el estatuto y la nueva ley, esto en cuanto a la protección y prestaciones a los servidores; así como en cuanto a la redacción y parte técnica, entre lo aspectos más importantes se encuentran los siguientes.

La nueva ley elimina a los trabajadores de confianza, haciendo referencia únicamente a los de base con los cuales se establecía la relación de trabajo entre estos y los titulares de las dependencias como representantes del Poder Ejecutivo, lo cual permitía la estabilidad laboral de los trabajadores de base.

"El precepto 5º detallaba, puesto por puesto en cada institución o tipo de organización, los puestos que son de confianza, cuando debería de establecer la calidad o características del empleado de confianza o tal vez en forma más fácil, señalarlas apartir de su nivel presupuestal"¹⁸.

Consideramos que el nacimiento de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, ya que va en contra de lo establecido en nuestra Carta Magna, ya que ésta establece los derechos laborales para toda la clase obrera, y la Ley Burocrática limita y restringe los derechos de los trabajadores y más aun de los considerados de confianza.

¹⁸ Ibidem. Pág. 88.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo haremos mención a los principales conceptos utilizados en la relación laboral entre los trabajadores de confianza y el Estado como patrón, haciendo referencia a las definiciones de derecho burocrático y trabajo.

2. 1. Derecho burocrático

El vocablo burocracia deriva del francés *bureaucratie*, “la etimología se integra del francés *bureau*, oficina y del helenismo *cratos* (gobierno).”¹⁸

“El derecho burocrático es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores (Servidores Públicos).”¹⁹

El derecho burocrático esta integrado por “un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo,

¹⁸ MORALES PAULIN, Carlos A. Op. Cit, Pág. 4

¹⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel, Op Cit. Pág. 64

laboral y de seguridad social y por ello hemos sostenido que debe de considerarse como una disciplina autónoma.”¹⁹

Consideramos que cuando se menciona, que el derecho burocrático es un conjunto complejo de legislaciones administrativo, laboral y de seguridad social es por que al ser una rama que proviene del derecho administrativo que fue adicionada al derecho laboral, haciendo que surgiera el derecho burocrático, y de ahí la complejidad a la que se hace mención.

“El derecho laboral burocrático es el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Patrón-Estado y sus servidores públicos, aclarando que el Estado no goza de su *imperium*, se le denomina Patrón-Estado.”²⁰

Consideramos que el derecho burocrático puede ser definido como una disciplina autónoma toda vez que tiene sus propias normas, derechos, obligaciones, procedimientos y autoridades que vigilan su aplicación a los trabajadores al servicio del Estado, actualmente se rige por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y su reglamento, así como por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

¹⁹ Ibidem Pág.107

²⁰ BOLAÑOS, LINARES, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, México, Pág. 1.

2. 2. Trabajo

Etimológicamente proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba, ya que trabajo es una traba para los individuos que lleva implícito la realización de un esfuerzo físico, intelectual o de ambos géneros.

Otros autores, señalan que proviene del *labore* o *labrare*, que significa laborar, relativo a la labranza de la tierra, y algunos más la ubican con el vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la real academia española lo define como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.”²¹

Asimismo, se puede definir al trabajo, como la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales, espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado, con la finalidad de producir la riqueza.

La Ley Federal del Trabajo lo define como “Toda actividad humana intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

²¹ Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, Tomo II. Madrid 1984 Pág. 45.

Consideramos que la definición de trabajo cuenta con los siguientes elementos:

- El esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores;

- Es una característica que distinguen al hombre del resto de los seres vivos, el cual esta adherido a la propia naturaleza humana.

La declaración de los derechos sociales del Tratado de Versalles (1919), estableció que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, lo cual fue plasmado en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, a sugerencia de la delegación Mexicana.

La Ley Federal del Trabajo establece en su precepto 3º "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

El trabajo es un derecho y un deber social, ya que la sociedad les impone deberes, así el hombre tiene derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

El trabajo no es un artículo del comercio, tal como lo establece la Carta de la Organización de los Estados Americanos, ya que al ver al hombre como un instrumento para acumular riqueza va en contra de su dignidad y libertad de quien realiza el trabajo, es por ello que en su numeral 4º la Ley Federal del Trabajo dispone " No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomoden siendo lícitos."

Esta misma ley, señala que cada persona tendrá el derecho de elegir el trabajo que más les acomode, le satisfaga conforme a sus gustos y aptitudes, siempre que cumpla con las obligaciones a las cuales esta sujeto a través de la relación laboral que se establece con el patrón.

2. 3. Nombramiento

Se ha definido como un acto en virtud del cual se confiere a persona o personas determinadas un cargo, función o empleo.

“Nombramiento que es el documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica y por el presupuesto de la Dependencia de que se trata.”²²

El nombramiento con la definición anterior, lo consideramos como aquel documento expedido conforme a los requisitos establecidos en la Ley Orgánica y por el presupuesto de la cada dependencia, emitido por un superior jerárquico.

“Nombramiento es un acto del Estado, sui génesis, que crea la relación de empleo entre él mismo y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral, que no tiene aun un nombre dentro de la teoría.”²³

La Ley Federal de Servicios al Servicio del Estado en su artículo 15 menciona “Los nombramientos deberán contener:

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

II. Los servicios que deben prestarse, los que determinaran con la mayor precisión posible;

²² CANTÓN, MIGUEL, Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México 1991, Pág. 99.

²³ *Ibidem*, Pág. 101.

III. El carácter de nombramiento definitivo, interno, provisional, por tiempo determinado o por obra determinada;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

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

VI. El lugar en que prestara sus servicios.

La palabra nombramiento en su sentido amplio, es sinónimo de designación de funcionarios y empleados al servicio del Estado, el cual encuentra su fundamento constitucional en el artículo 89 fracción II.

“El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe. (Artículo 18 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.)

Por lo antes expuesto, podemos concluir que el nombramiento, es aquel documento público emitido por el titular de cada dependencia de la administración pública en el cual se señalan los datos generales del trabajador, las actividades a desarrollar, así como las condiciones generales del trabajo bajo las cuales se regirá la relación de trabajo entre las dependencias e institutos con los trabajadores.

2. 3.1. Definición de los diversos tipos de nombramiento

Para establecer la relación laboral entre las personas físicas y el Estado como patrón debe hacerse un reconocimiento de la relación laboral existente, la cual se establece con el llamado nombramiento y sus diversas clases.

2. 3. 1. 1. Nombramiento de base

El precepto 6º de la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado consagra: "Son trabajadores de base:

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

Lo que nos hace pensar que un trabajador que haya logrado conservar su trabajo por seis meses un día dentro de una dependencia de gobierno adquiere la estabilidad en su trabajo, lo cual en la práctica es totalmente incorrecto, ya que a pesar de que estos lleguen a conservarlo por este periodo de tiempo no cuenta con la mencionada estabilidad y no se les otorga un nombramiento de base.

2. 3. 1. 2. Nombramiento de confianza

Para la definición del nombramiento de confianza, debemos iniciar por definir el término confianza, y al cual se le ha definido como "Encargo confidencial que ha recibido el heredero de aquel nombre sobre la forma en que se ha de distribuir la herencia.// se dice de la persona con quien se puede confiar (proviene del latín *confidare*, por *confidere*) encargar o poner al cuidado de alguien, basando en la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o alguna otra cosa.// Dar a uno esperanza de que obtendrá lo que pretende."²⁴

La confianza, es la seguridad que uno tiene en sí mismo, en otro o en una cosa. De confianza es la persona en quien se puede confiar.

Al hablar de confianza nos encontramos ante un elemento subjetivo, es decir, cada persona tiene sus valores y principios, por los cuales determinará a quien se les puede considerar como persona de confianza, es un problema psicológico y subjetivo, en virtud de características y circunstancias de quien la siente y de quien la infunde.

No olvidemos que al hacer el señalamiento del concepto confianza, se hace con relación a los trabajadores de confianza, los cuales son definidos como las personas que por naturaleza de las funciones que desempeñen en una empresa,

²⁴ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Editorial Real Academia Española, Tomo II, Madrid, 1989, Pág. 36.

establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui génesis, acorde con las labores que realizan.

La determinación de empleado de confianza se recurre como sinónimo de trabajador de confianza, para los efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que interesa a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

Atendiendo al criterio jurídico de confianza, el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo menciona " La categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento."

La Suprema Corte de Justicia en algunas ejecutorias al respecto de la definición del empleado de confianza, para otorgarle un valor legal y gramatical, así como para que se le permitiera la ubicación en la relación de trabajo, ha sostenido que trabajador de confianza serán únicamente los empleados que por razón de sus funciones, tengan a su cargo la marcha y el destino general de la

negociación, y aquellos que por razón de sus funciones estén al tanto de los secretos de la misma, esto fue la base en nuestro medio jurídico para el surgimiento de los elementos que conforman al trabajador de confianza.

La legislación vigente señala que la definición de confianza o trabajador de confianza será proporcional a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Las características de la relación laboral de los trabajadores de confianza al servicio del Estado consideramos como las más importantes las siguientes:

- No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores;
- No serán considerados en la votación para el emplazamiento a Huelga;
- No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren en las empresas o establecimientos o en aquellas actividades que por disposición legal estén prohibidas;

- Los directores, administrativos y gerentes generales no tendrán derecho a participación alguna en el reparto de utilidades, pero los demás trabajadores de confianza podrán ser incluidos con las limitaciones que la ley establece.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º establece que “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del 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.”

La categoría de trabajador de confianza en el ámbito burocrático proviene de la ley, no del nombramiento ni de la naturaleza de las funciones.

El diccionario Jurídico, nos hace referencia en cuanto a que se les define como trabajadores al servicio del Estado, es decir como las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

2. 4. Clasificación de los tipos de nombramientos

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado solo hace referencia a dos tipos de nombramientos los cuales son de confianza y base, tal como lo establece dicha legislación en su precepto 4º el cual señala que “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.”

En el precepto anterior la Legislación Burocrática sólo reconoce dos tipos de trabajadores únicamente de confianza y base, no regulando a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de honorarios y prestación de servicios profesionales.

Artículo 5º señala que: “Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyos nombramientos o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II. En el poder ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley;...”

“Conforme a lo preceptuado por la fracción XIV, del apartado B), del artículo 123 Constitucional, solamente en la Ley se puede determinar que cargos o empleos se deben de considerar de confianza; por tanto, para que un trabajador sea considerado de confianza se requiere que así se establezca por la disposición legal, es decir, por una norma jurídica emanada del poder legislativo...”²⁵

El precepto 6º consagra: “Son trabajadores de base:

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

Lo cual interpretamos que en el gobierno Federal no existe otro tipo de trabajadores, ya que su legislación no los establece como lo serían los que prestan sus servicios bajo honorarios profesionales, siendo contrario a la realidad de nuestro sistema burocrático.

2. 4.1. Clasificación de acuerdo a su duración

²⁵ Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge., Porrúa, México, 2002, Pág. 23.

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 15 nos señala los requisitos que debe contener un nombramiento, siendo de gran realce para el tema al cual nos dirigimos, haciendo referencia en la fracción III al tiempo de duración de dicho nombramiento, el cual podrá ser: definitivo, interino, provisional y tiempo fijo o por obra determinada.

2. 4. 2. Nombramiento provisional

Será aquel ocupado por un trabajador que cubre una vacante temporal por más de seis meses en una plaza de base.

Las clasificaciones de nombramiento interino y provisional, encuentran su fundamento en el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, el cual versa "Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la Dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla."

Los titulares de cada dependencia pueden nombrar libremente a las personas que cubran los interinatos menores a seis meses sin tomar en consideración el régimen de escalafón, siendo en forma contraria a las personas que cubrirán los interinatos superiores a este periodo de tiempo.

Así el precepto 64º se establece que " Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por rigurosos escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejara de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular."

Es notable que por lo que hace a este tipo de nombramientos, en la práctica y con la situación por la cual atraviesa el país, se cuenta con un gran número de trabajadores con este tipo de nombramientos.

2. 5. Conforme a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado hace referencia a un nombramiento definitivo, temporal, por obra determinada o por tiempo fijo.

2. 5. 1. Nombramiento definitivo

Es aquel, ocupado por los trabajadores de manera regular y permanente para el desempeño de las labores ordinarias. Son otorgados por los titulares de

las dependencias, tomando en consideración los ascensos de los trabajadores de acuerdo al escalafón.

“Definitivo cuando son permanentes las labores que va a realizar el trabajador, y estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen.

Los nombramientos definitivos se otorgaran por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones por medio del escalafón respectivo.”²⁶

2. 5. 2. Nombramiento interino

Será aquél que se encarga de cubrir una vacante temporal que no exceder de seis meses, y puede el titular removerlo libremente, encontrando su fundamento legal en el artículo 63 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

2. 5. 3. Nombramiento temporal o por tiempo fijo y obra determinada

²⁶ ACOSTA, ROMERO, Miguel, Op Cit. Pág. 267.

Con relación a éste tipo de nombramiento, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no hace mención alguna, de esta manera hacemos referencia en forma supletoria a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 37 el cual consagra "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos.

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y

- III. En los demás casos previstos por esta Ley."

2. 6. Definición del Nombramiento de Confianza

El artículo 123 Constitucional en su apartado "B" fracción XIV nos establece "La ley determinará los cargos que son considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social."

De esta, manera la Constitución nos hace referencia a una Ley especial para dar la categoría de confianza, nos da así la pauta para una reglamentación especial que regule a esta clase trabajadora.

El precepto 9° de la Ley Federal del Trabajo establece “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñadas y no de la designación que sé 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 de la empresa o establecimiento”.

“Los trabajadores de confianza son los que enumeran en su artículo 5° de la Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucionales... excluidos inconstitucionalmente de la aplicación de dicha ley...”²⁷

El artículo 5° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, al considerar de confianza las características que debe llevar será en primer lugar los cargos de que se traten deberán contar con un nombramiento autorizado por el titular de la dependencia facultado para emitir dicho nombramiento, así como los designados por el Presidente de la República, y aquellos cargos que impliquen dirección, es decir, que implican representación con la facultad o

²⁷ BOLAÑOS LINARES, RIGEL, Op. Cit, Pág. 67.

poder de decisión, en virtud de que una mala decisión puede llevar implícitas grandes consecuencias para el buen desarrollo y funcionamiento de la dependencia.

“Los puestos de inspección, vigilancia y fiscalización, a nivel de jefaturas y subjefaturas también son de confianza, en el caso sé esta en presencia de una actividad que por su propia naturaleza requiere de la confianza del titular, ya que se trata de quien esta al pendiente del debido cumplimiento de las gestiones encomendadas a los servidores públicos.”²⁸

El Profesor Mario de la Cueva, nos hace mención al hablar de trabajador de confianza que estos constituye una excepción al principio de igualdad, por ello su interpretación debe ser restrictiva.

“Empleado de confianza.- Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, y que, por su carácter legal substituya este a quien representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendre necesariamente en el ámbito de otra la idea de confiar, siendo necesario un proceso psicológico en su mente que lo orille a depositar esa confianza en determinada persona. De igual modo actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en el que se deposito confianza es un acto

²⁸ CANTÓN, MOLAR, Miguel, Op. Cit. Pág. 105.

esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansan en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y de materia del trabajo, su justificación cuando respecto del empleado se alega que se le ha perdido la confianza se despide.”²⁹

La determinación de confianza requiere de un trato especial, atendiendo a su índole subjetiva, autoritaria y jerárquica de cada titular de las diversas dependencias gubernamentales.

En realidad, la confianza es algo subjetivo y psicológico, la determinación de trabajador de confianza proviene en realidad de la ley no del nombramiento ni de la naturaleza de las funciones que desarrollan dichos trabajadores.

2. 7. Sujetos de la relación del trabajo burocrático

La relación jurídica, que se dan entre dos o más personas como resultado de un acto jurídico enfocada a la relación laboral con el Estado se le dá la denominación de nombramiento.

Esta relación de trabajo sé dá al prestar un servicio personal subordinado a una persona física y/o moral que puede presentarse en forma escrita o tácita,

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel, Op Cit. Pág. 368.

esta relación de trabajo debe presentar tres características de suma importancia que son:

- **Un trabajo personal;** Cuando la persona se obliga a realizar las funciones y/o actividades que se les designa la dependencia y las cuales le no podrán encomendar a otra persona;

- **Un trabajo subordinado;** Esta característica es esencial ya que el trabajador se compromete a realizar las actividades que un superior jerárquico y debe de cumplir con dichas funciones encomendadas con calidad y con las características que le sean establecidas, en tanto el patrón se obliga a otorgarle las prestaciones que la ley le otorga y;

- **El pago de un salario:** El cual debe ser la justa retribución por el trabajo realizado y el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades mínimas de todo ser humano.

2. 7. 1. El Estado como patrón

El profesor Acosta Romero, señala que "El Estado no puede considerarse como patrón, debido a que no persigue fines de lucro."³⁰

³⁰ Ibidem. Pág. 533

Desde el punto de vista laboral, el Estado cuenta con las características necesarias para considerarse como patrón, toda vez que no pueden ser inferiores las diferentes de las que el pueblo quiere para todos sus miembros y por lo que se ha luchado durante siglos y que debe de cumplirse con los derechos mínimos del trabajo.

El trabajo del servicio público es una acción estatal y un servicio para el Estado, el numeral 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...", en tanto la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado hace omisión a la definición de patrón señalando en su artículo 2º "Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas a los trabajadores de base a su servicio...",

Alfredo Sánchez Alvarado, define al patrón como "la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."³¹

2. 7. 2. Trabajadores al servicio del Estado.

³¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volumen I, Porrúa, México, 1967, p.299.

A los trabajadores al servicio del Estado les han denominado de diversas formas, por ello es importante hacer la distinción entre el empleado, funcionario y servidor público.

2. 7. 2. 1. Empleado público

Empleado público “todas aquellas personas físicas que laborando para el Estado, no desempeña en algunos de los cargos que indicamos en la parte relativa a funcionarios públicos.”³²

La Carta magna, en su párrafo primero de su numeral 108 señala que se reputaran como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que un desempeño empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal, así como los funcionarios del Instituto Federal Electoral...

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos no hace distinción entre las categorías de servidores públicos, servidor público, empleado público, ya que esta distinción la ha realizado la propia sociedad y no una legislación.

³² ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Ob. Cit. P. 105.

Al agrupar las categorías de trabajador del Estado en la categoría de servidor público, no implica la extinción de las categorías, es por ello que debemos hacer la distinción entre ambos conceptos, por ello la necesidad de hacer la distinción entre estos conceptos como lo señala el profesor Acosta Romero: "Empleado público es aquel que presta un servicio determinado de carácter permanente, a un órgano público mediante salario, caracterizado por un vínculo laboral que tiene su origen en la ley."³³

Consideramos que el servidor público, es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, forma parte del cuadro de personal de la administración pública nacional, provisional o municipal, por una remuneración por el trabajo realizado al Estado.

Así, de igual forma, se reputan servidores públicos conforme a él artículo 1º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado a los Titulares y Trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, y de diversas instituciones como por ejemplo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y Comisiones Nacionales de Valores, entre otras.

³³ Ídem.

2. 7. 2. 2. Funcionario público

“Funcionarios públicos son aquellos que cubren un puesto oficial de trabajo en la administración pública y que no es empleado público asumiendo un carácter de autoridad.”³⁴

El diccionario Jurídico, nos hace referencia en cuanto a que se les define como trabajadores al servicio del Estado, es decir como las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

Podemos definir al funcionario público como, a la persona física que tiene carácter representativo, administrativo y que supone un encargo especial transmitido en principio por ley, por disposición inmediata de la ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, participa en el ejercicio de una función pública. (Función pública es la actividad dirigida en la realización de alguno de los servicios correspondientes al Estado, municipio o, en general, a cualquier organismo público). El término de funcionario público posee un carácter administrativo-jerarquizado, llevando implícito el cumplimiento de determinados derechos, teniendo mayor potestad en las facultades laborales.

³⁴ Ibidem, Pág. 105.

2. 7. 2. 3. Servidor público

Servidor público "es toda persona física que independientemente de su nivel jerárquico presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado."³⁵

De la definición anterior, se desprende la principal característica de la relación laboral: la subordinación y la justa retribución por el trabajo realizado.

"Servidor público es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servicio de la administración pública centralizada) o indirecta servidor de la administración pública paraestatal."³⁶

El Decreto publicado el 10 de abril de 2003, en el cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su precepto tercero define al Servidor Público de Carrera como la persona física integrante del servicio profesional de carrera en la administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

³⁵ MORALES PAULIN, Carlos, Op Cit., Pág. 80.

³⁶ *Ibidem.*, p. 106

Así mismo, los clasifica en su numeral 4º a los servidores públicos en eventuales y titulares, definiendo a los eventuales como aquellos que siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de empleo, los que ingresan con motivos excepcionales (cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastre producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere la ley, personal que no creará derechos respecto al ingreso al sistema), y aquellos que ingresen por motivo de convenio.

2. 7. 2. 4. Cargo público

Cargo público, es el lugar instituido en la organización pública, con denominación propia, atribuciones específicas y presupuesto propio, para ser provisto y ejercido por un titular en la forma de la ley establecida.

El cargo público “es el lugar instituido en la organización pública, con denominación propia, atribuciones específicas y presupuesto propio, por ser previsto y ejercido por un titular en la forma establecida por la ley.”³⁷

2. 8. Facultades del poder ejecutivo en el nombramiento de trabajadores de confianza

En el artículo 89 constitucional, dentro de los derechos y obligaciones del poder ejecutivo en su fracción II establece que “Tendrá la facultad para nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo e la constitución o en leyes.”

Fracción III “ Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con la aprobación del Senado.”

Los trabajadores de confianza a los cuales el Ejecutivo puede nombrar y los cuales lo auxilian en la administración de la Nación, son llamados como gabinete presidencial, así como algunos otros son llamados funcionarios de alto nivel.

³⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel, Ob. Cit., Pág. 106

“El ejecutivo doctrinalmente, es considerado desde dos puntos de vista; Como “poder político” y como “poder administrativo”, El constitucionalista Ortiz Ramírez define al primero “tomando en consideración la situación que guarda el Ejecutivo dentro del Estado con los demás poderes en que se divide el ejercicio de la soberanía, y el segundo se define por la relación que guarda con la ley que ha de aplicar a casos concretos, determinados.”³⁸

Cuándo el Ejecutivo los nombra esta actuando como poder político, ya que es a través de este poder como el Ejecutivo puede intervenir en el funcionamiento e integración de los poderes, debemos hacer notar que esta libertad de nombramiento y remoción de los empleados no es absoluta, ya que como nuestra carta magna como por ejemplo en su artículo 89 fracción III y XVIII en las cuales establece que: fracción III Nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Senado, fracción XVIII. Presentar consideración del Senado, la terna para la designación de Ministros de la Suprema Corte de Justicia y someter sus licencias y renunciaciones a la aprobación del propio Senado; a los cuales se les han llamado nombramiento condicionado.

2. 9. Abrogación

Abrogación proviene del latín *abrogatio*, del verbo *abrogare*, abrogar, anular; Así mismo se dice que la palabra abrogación proviene del latín

³⁸ Ibidem, Pág. 368.

abrogare; de ad, priv, y rogare, promulgar, es decir abolir, revocar, suprimir o anular.

“(Del latín **abrogation** del verbo abrogare, abrogar, anular), Es la supresión total de la vigencia y, por lo tanto, de la obligatoriedad de una ley.”³⁹

Los diccionarios jurídicos, a los que hacemos mención anteriormente, que la abrogación es la supresión de una legislación.

“Que es la supresión total de la vigencia y, por lo tanto de la obligatoriedad de una ley, tiene sus orígenes en Roma republicana a la cual se le denominaba **rogatio** a la presentación de una ley ante los comicios; **subrogación** era la adición o modificación de los preceptos de la ley, la anulación de la a ley tomaba el nombre de **derogatio** y **abrogation** a la anulación completa de una ley.”⁴⁰

Consideramos, como abrogación la eliminación de la aplicación de una ley en forma expresa por el Poder Legislativo.

³⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Décima, ed. Porrúa-UNAM, México, 1997.

⁴⁰ DICCIONARIO JURÍDICO 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000.

De Pina Vara la definen, como la abolición total de una ley, que puede ser expresa o formulada en virtud de un precepto contenido en otra posterior, o tacita, es decir, resultante de la incompatibilidad que exista entre las disposiciones de la nueva ley y la anterior.

2. 10. Derogación

Proviene del latín *derogación* (anulación, abolición), así mismo encontramos el latín *derogare* que significa anular, abolir una cosa establecida como ley o costumbre.

La palabra derogación, la han definido como el acto de proceder, mediante disposición posterior, a dejar sin efecto, en todo o en parte, un precepto jurídico precedente.

La derogación es dejar sin efecto o suprimir parcialmente una ley.

“ DEROGARE EST CUM LEGIS DETRAHITUR PARS; ABROGGATUR CUM LEGIS TOLLITUR PRORSUS ”⁴¹ Se deroga una ley cuando se quita y adquiere una posición social elevada y engreírse de ella.

⁴¹ PALOMAR, JUAN, Diccionario jurídico. Editorial. México, Pág. 469

El código civil, dispone en el artículo 9º que la ley sola podrá ser abrogada o derogada por otras posteriores que así le declare expresamente o que contenga disposiciones totales o parcialmente incompatibles con la ley anterior.

Clases de derogación:

- **Derogación expresa**, es la declaración explícita del legislador, mediante la cual queda sin efecto una ley anterior; así también ha sido definida la abrogación expresa cuando una ley declara la abrogación de una ley anterior a la que regía sobre la misma materia que la nueva ley va a regular, declarándolo en los artículos transitorios de la nueva ley, y

- **Derogación tácita**, es la acumulación implícita de una ley vigente, con la aparición de otra que por su materia sustituya a la anterior, o que contenga preceptos que contradigan a esta, también se define como la derogación tácita que resulta no de un texto legal expreso sino de la incompatibilidad total o parcial que existe entre los preceptos de la ley anterior y los de la posterior, ya que no se podrán aplicar al mismo tiempo ambas leyes.

Consideramos, la derogación como dejar sin efecto, en todo o en parte, un precepto jurídico, la cual deberá ser expresamente, la cual consiste en dejar sin

efecto la aplicación de ley anterior, y la regulación de una nueva ley, tácita la cual es considerada como la acumulación implícita de una ley vigente.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO QUE REGULA A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El marco jurídico de los trabajadores de confianza es muy escaso, casi nulo, lo cual hace que esta clase trabajadora sea muy vulnerable a toda clase de injusticias jurídico-laborales.

3. 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Dentro de nuestra Carta Magna, únicamente se hace mención de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado en una sola fracción del precepto 123 apartado "B", siendo ahí donde nace la desigualdad entre los trabajadores, lo cual consideramos como algo contradictorio con la propia naturaleza de nuestra Constitución, así en el artículo 89, fracciones II, III, IV, y V, en el cual se establecen las facultades y obligaciones del Presidente de la República, en el cual lo facultan para nombrar a lo que denominamos como gabinete Presidencial, los cuales son considerados trabajadores de confianza de alto nivel.

3. 1. 1. Artículo 5º Constitucional

La libertad de trabajo, se plasma en la Constitución de 1857 en el precepto 4º el cual señalaba "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovechar de sus productos.

Con ello podemos observar, que él constituyente, ya se preocupaba por las injusticias sociales a las que son sometida la clase trabajadora, que llegó a convertirse en un problema social lamentable y el cual sigue vigente.

Así el numeral 5º, ya establecía que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre...". Dicho precepto fue reformado el 25 de septiembre de 1873, quedando de la siguiente manera:

"Artículo 5 " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve acabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...".

El Constituyente de 1917, se inquietó de forma especial por dar una solución a la problemática social. En el precepto de referencia encontramos el origen de la definición de los derechos sociales tal como lo señala su párrafo

primero en el cual nos señala que " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..." en su parte final del párrafo primero "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial dictada en un procedimiento seguido autoridad competente en contra de la persona afectada"

Y en su párrafo tercero "Nadie puede ser obligado a realizar trabajo personal sin la justa retribución, a excepción del trabajo impuesto como pena por la autoridad y el correspondiente a determinados servidores públicos."

Al hacer mención del presente precepto, es para hacer énfasis en que el derecho al trabajo es una garantía social, que nos es otorgada por nuestra Carta Magna que proporciona a todos los que nos encontramos bajo su tutela, una seguridad jurídica que cada individuo tiene derecho a escoger el oficio y/o profesión a la cual desee dedicarse, y por ende a la protección de su salario que es la justa retribución por el trabajo que se desempeña y que no podremos ser privados del fruto de nuestro trabajo, si no únicamente por resolución judicial dictada en un procedimiento ante autoridad competente en contra de nuestra persona.

3. 1. 2. Artículo 123 Constitucional Apartado "B"

Los diputados Rouaix, Macías y de los Ríos, auxiliados por el Lic. José Inocente Lugo, encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan preeliminar, aprovechando anteriores estudios legislativos que sirvió de base para las discusiones privadas en que participaron varios diputados y que se desarrollaron durante los diez primeros días de enero de 1917.

“El 5 de diciembre de 1960, se publicó la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los entonces territorios federales, así como de los departamentos del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”⁴²

El precepto al que hacemos mención, es el fundamento legal de los Trabajadores al Servicio del Estado al señalar:

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 controvertir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

⁴² ACOSTA ROMERO, MIGUEL, Op. Cit. P. 121

“B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Fracción 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.

Nuestra Carta Magna, no hace mas mención a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, única y exclusivamente en su apartado “B” del precepto 123 en su fracción XIV.

Podemos observar que la injusticia para con esta clase trabajadora surge desde la propia Constitución, en la cual solo hace mención a ella de una forma aislada y sin realizar mayor abundamiento, siendo más evidente la desprotección a la cual son sometidos los trabajadores de confianza, no sólo los dedicados al servicio del Estado sino incluso los del apartado “A” del numeral 123 de nuestra Ley Suprema.

“La creación del Apartado B del artículo 123 Constitucional significó el tránsito de las relaciones entre los Poderes de la Unión, Distritos y antiguos Territorios Federales, con quienes les prestan servicios, del campo del derecho Administrativo, al Derecho del trabajo.”⁴³

⁴³ Ibidem.

El Constituyente, se preocupa en forma especial por la protección a la clase trabajadora, la cual se encontraba en total desprotección jurídica, y lo cual causó que fuera nuestra Nación la primera en reconocer los derechos sociales a sus habitantes.

3. 2. Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

“Los trabajadores al servicio del Estado fueron regulados dentro de nuestra Constitución, hasta el 5 de diciembre de 1960 expidiéndose la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado “B”, del artículo 123 Constitucional y se abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.”⁴⁴

La Ley vigente, se encuentra integrada por diez capítulos estableciendo las disposiciones generales, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, el escalafón, la organización colectiva de los trabajadores y las condiciones generales de trabajo, los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales, la prescripción, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento a seguir ante él, los medios de apremio y la ejecución de los laudos, además la reglamentación específica de los conflictos del poder judicial con sus trabajadores y también las correcciones disciplinarias y las sanciones aplicable.

⁴⁴ Cfr. Ídem. P. 36

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, ha tenido diversas reformas, pero desafortunadamente ninguna que beneficie a los trabajadores de confianza, regulación que cada día tenemos una mayor necesidad de que exista.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su numeral 5º hace una lista de los llamados trabajadores de confianza, entre los cuales menciona a los integrantes de la Presidencia de la República y aquellos que se necesite de la aprobación expresa del Presidente de la República; así como los que ejerzan una función de:

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

- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidades 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.

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

- Auditoria: a nivel de auditores y subauditores generales, así como del personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoria.

- Control de directo o de adquisiciones: cuando tenga la representación de la dependencia o entidades de que se trate con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y comprar, 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.

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

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

- 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 las entidades.

- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

- Los secretarios particulares de: secretarios, subsecretarios, oficial mayor y director general de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios que se refiere la fracción I de este artículo.

- Los agentes del ministerio público federal y del Distrito Federal.

- Los agentes de las policías Judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Las cuales no son tomadas en consideración al definir las funciones consideradas como de confianza, y las cuales deben describirse de forma detallada y no tan genéricamente, como en la teoría se realiza.

“En este sistema de calificación se presentan tres criterios para considerar a los trabajadores como de confianza:

a) Por que su nombramiento sea hecho directamente por el Presidente de la República o porque su nombramiento o ejercicio requieran la aprobación expresa del mismo.

b) Por la naturaleza de sus funciones.

c) Por el órgano al cual se encuentran adscritos.”⁴⁵

Al igual que el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado señala: “Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º los miembros del ejercito y Armada Nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato que sea sujeto al pago de honorarios.”

3. 3. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

⁴⁵ Ídem. p.365

El 10 de abril del 2003 se publicó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su Título primero, dentro de su capítulo único nos señala que la Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización y desarrollo del Sistema de Profesional de Carrera en las dependencias de la administración Pública Federal Centralizada.

Se establece para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el merito y con el fin de impulsar el desarrollo de la misma función pública para beneficio de la sociedad.

En su precepto 3º fracción IX que los servidores públicos de carrera son las personas físicas integrantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

Así mismo, señala en su precepto 4º que los servidores públicos de carrera se clasifican en eventuales, titulares, los que se encuentren en su primer año de servicios, los que ingresan con motivos excepcionales (cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u

homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere la ley, personal que no creará derechos respecto al ingreso al sistema), y aquellos que ingresen por motivo de convenio.

De los preceptos anteriores, se desprende que la presente ley considera única y exclusivamente como funcionario público de carrera a los trabajadores de confianza los cuales son eventuales y toma como base a los Directores generales, director de área, subdirector de área, jefe de departamento y enlace, comprendiendo también a su adjunto o cualquier equivalente que sea la denominación, y sin embargo, en su precepto sexto establece que los trabajadores de base tendrán acceso al servicio profesional de carrera previa separación de su plaza, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones y que sus superiores jerárquicos pueden removerlos libremente.

Lo cual muestra nuevamente, que esta clase trabajadora se encuentra ante una inseguridad jurídica en su estabilidad laboral, y que nuestros legisladores no han logrado legalizar los derechos que nuestra propia Constitución les otorga, así, esta ley les da el carácter de eventuales.

En su artículo 8º, nuevamente excluye al personal de la Presidencia de la República, los rangos de Secretarías de Despachos, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes o Titulares de Unidad y

cargos homólogos, los miembros de las Fuerzas armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilados, personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior, y superior, de las ramas médicas, paramédicas y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

En su Título Segundo, Capítulo Primero señala los derechos y obligaciones de los servidores públicos del sistema, en el cual en su artículo 10 señala: Los Servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

Fracción I. "Tener estabilidad y permanencia en el servicio..."

Así en su Título Tercero, Capítulo Primero establece la estructura del sistema de servicio profesional de carrera, en el capítulo segundo la estructura funcional.

Dentro de los artículos transitorios el 3º señala "A la entrada en vigor de Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias para su ingreso al sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado servidor público de carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”

La presente Ley deroga la creación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1983 y el reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil Publicado en el diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 1984.

3. 4. Jurisprudencias aplicables a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.

Dentro de este apartado incluimos el presente tema, ya que lo consideramos de suma importancia en él cual invocaremos las que consideramos principales jurisprudencias con respecto a los trabajadores de confianza como lo son las siguientes tesis jurisprudenciales.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATÁLOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS.

El derecho burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral, al excluir a los empleados de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adiciono el artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no este determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se de al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catalogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado "B" de la Constitución

Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

Contradicción de tesis 13/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil y de Trabajo del Segundo Circuito. 13 de marzo de 1998. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.

Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Consideramos importante la enunciación de la jurisprudencia anterior, ya que nos resume como nace el carácter de trabajador de confianza.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER. Si bien es cierto que los empleados de confianza al servicio del Estado, no están protegidos por el apartado "B" del artículo 123 constitucional, en cuanto a la estabilidad en el empleo, no menos cierto es que tal carácter debe ser demostrado por el titular demandado en forma fehaciente, cuando él puesto que acepta tener el activo no se encuentra incluido expresamente en el diverso 5º de la ley burocrática, siendo además necesario que el patrón a fin de probar sus excepciones, consigne en que norma se formalizó la creación de la plaza del trabajador, para estimar que las funciones que desempeñaba pertenecían a la categoría de confianza, esto ultimo conforme a lo que prevé el numeral 7º del mismo ordenamiento legal.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10225/88. Fortunato Valenzuela López. 9 de marzo de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llanta Valenzuela.
Secretaria: Maria Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Amparo directo 6425/89. Colegio de Bachilleres. 19 de octubre de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llanta Valenzuela.
Secretario: José Francisco Celia López.

Amparo directo 2355/92. Alberto López del Olmo. 26 de marzo de 1992.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llanta Valenzuela.
Secretario Erubiel Arenas González.

Amparo directo 835/96. Eduardo García Valtierra. 27 de febrero de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barreto Pereira.
Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 5475/96. Servicio Postal Mexicano. 20 de junio de 1996.
Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llanta Valenzuela.
Secretario: José Francisco Celia López.

Época: Novena Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación v su Gaceta;
Volumen: Tomo IV, Septiembre de 1996; Sala: Tribunales Colegiados de
Circuito; Tesis: I.5°.T. J/8; Pagina: 580

Tesis de Jurisprudencia

Cuando interpretamos la jurisprudencia anterior, consideramos nuevamente la problemática que se menciona anteriormente, que al tratar de probar el carácter de trabajador de confianza debe describirse en forma detallada las actividades que se realizarán en el desempeño de sus funciones, y no como lo denomina la Ley Reglamentaria, ya que como lo hemos señalado, la legislación solo se limita a la dirección, inspección, fiscalización y vigilancia y no considerada las que detallamos anteriormente.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER. La denominación que de confianza recibe una plaza regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no la hace tener tal carácter, pues es la actividad desarrollada por el trabajador lo que la determina; por lo tanto, el señalamiento que hace al artículo 5º de dicho ordenamiento legal, debe corresponder plenamente a todos aquellos trabajadores que guardan las condiciones ahí precisadas.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 161/88. Rafael Alcino Reyes. 26 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente Fortino Valencia Sandoval.

Secretario: Rene Díaz Narez.

Amparo directo 1020/92. Adolfo Pola Simuta. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Carrete Herrera.

Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo directo 1077/92. Ana Rosa Peña. 11 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Fortino Valencia Sandoval.
Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Amparo directo 1110/92. Antonio García León. 6 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Fortino Valencia Sandoval.
Secretario: Rene Díaz Narez.

Amparo directo 798/93. Director del instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 29 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval.
Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Época: Octava Época; Fuente: Gaceta del Seminario Judicial de la Federación; Volumen: Numero 86-2, Febrero de 1995; Sala: Tribunales Colegiados de Circuito; Tesis: I.4º.T. J/21; Paginas: 37
Tesis de Jurisprudencia

Con la jurisprudencia señalada anteriormente, estamos de acuerdo, ya que no solo es la determinación de la ley, sino de las actividades realizadas por esta clase trabajadora.

TRABAJADORES DEL ESTADO DE CONFIANZA, NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL 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. Porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado "B", fracción XIV, sino 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.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 294/93. Lucio Reyes de Jesús. 2 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: José Luis Arrollo Alcántar.

Época: Octava Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen: tomo XIII-Abril; Sala: Tribunales Colegiados de Circuito; Tesis: Página: 457
Tesis Aislada.

Nuestra Ley Suprema fue pionera en América latina al reconocer los derechos laborales de sus trabajadores, es increíble que a los trabajadores de confianza al servicio del Estado no sean protegidos por está, y la jurisprudencia anterior consideramos se suma a la ilegalidad de la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, AL SERVICIO DEL ESTADO, ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El artículo 123, apartado B, establece cuales son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y B) de confianza; configura, además, limitaciones a los derecho de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente sean aplicables a los trabajadores de base, es decir, regulan, en esencia los derechos del este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación integral, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho esta expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

Amparo directo en revisión 1033/94. Jorge González Ortega. 27 de febrero de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.

El Tribunal Pleno, en sesión privada celebrada el seis de mayo en curso, aprobó, con él numero LXXIII/1997, la tesis aislada que antecede; y determino que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a seis de Mayo de mil novecientos noventa y siete.

Época: Novena Época; Fuente: Semanario Judicial de la federación y su Gaceta; Volumen: Tomo V, Mayo de 1997; Sala: Pleno; Tesis: P. LXXIII/97; Página: 176
Tesis Aislada.

La Constitución reconoce como derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado la protección al salario y a la seguridad social, pero nunca señala que estos trabajadores deben de ser privados de sus restantes derechos que como clase trabajadora ha ganado a través de la lucha que día con día libra la clase trabajadora.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 8° DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Los trabajadores de confianza están protegidos únicamente por la fracción XIV del artículo 123 apartado "B" Constitucional, el cual versa: "La ley determinará los cargos que son considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

En términos generales, los derechos de los trabajadores de confianza se dividen en dos tipos: a) Protección al salario; y b) Seguridad Social.

Los trabajador de confianza, deben ser objeto de una reglamentación especial en nuestra legislación, ya que nuestras leyes laborales tiene grandes lagunas, e injusticias sociales; estos trabajadores de confianza sean proletarizados, ya que al darles esta denominación deben laborar jornadas excesivas, así son obligados a laborar los días festivos, es también conocido que no gozan de sus vacaciones que les corresponden y no reciben el pago de la justa retribución por el trabajo realizado.

Los trabajadores de confianza, carecen de seguridad jurídica, ya que se encuentran a disposición de los cambios políticos del momento, desde un trabajador de confianza de alto nivel jerárquico (Secretarios de Estado), hasta los que son considerados mandos medios (Ejemplo en la SHCP los Coordinadores), a quienes se les denomina trabajadores de confianza.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, aplicándola en forma supletoria a La ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, señala: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñadas y no de la designación que se de al puesto

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón de la empresa o establecimiento".

Cabe hacer mención, que se habla de trabajadores de confianza regulados por la Ley Burocrática.

4. 1. Análisis del trabajador de confianza en la práctica jurídica

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, aplicada en forma supletoria establece que la categoría de trabajador de confianza será designada por la

naturaleza de las funciones que desarrollen, y establece la clasificación que regula dentro del numeral 5º de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Dentro de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y los derechos que otorga nuestra Carta Magna en su apartado "B" del artículo 123, analizaremos alguno de los derechos laborales que consideramos de mayor importancia y entre las cuales existen marcadas injusticias.

Uno de los derechos consagrados dentro del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B" en la cual se encuentra consagrada la duración legal de la jornada de trabajo diaria y la cual no deberá de exceder de ocho horas y la jornada nocturna no deberá exceder de siete horas y la que excedan serán consideradas como tiempo extraordinario.

Es así, como dentro de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que hace a la jornada laboral no menciona diferencia alguna, señalando que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas diarias, así como por cada seis días de trabajo disfrutaran de un día de descanso, cuando menos con goce de salario integro.

Así mismo, la ley burocrática en su numeral 29 establece que los días de descanso obligatorio serán los que señale el calendario oficial y los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales cuando se trate de elecciones ordinarias.

En la práctica jurídica, desde hace muchos años, la jornada de trabajo burocrático ha sido inferior a 8 horas diarias, sin exceder de 40 horas a la semana, Para tal efecto se dispone que por cada 5 días de trabajo, los burócratas disfrutarán de 2 días de descanso continuo y que la hora de salida de los mismos no podrán exceder de las quince horas, jornada que los trabajadores de confianza exceden en formas reiterada, ya que por la naturaleza de sus funciones, estos trabajadores exceden dicha jornada, colocando en una desprotección jurídica total a los trabajadores de confianza; ya que en ocasiones esta clase trabajadora no sólo cubre la jornada diurna, sino también la nocturna, debiéndose presentar al día siguiente a laborar su jornada laboral normal sin que les sea considerado como tiempo extraordinario y mucho menos le son retribuidos el pago de éste.

Lo cual, forma parte del problema jurídico en el que se encuentran inmersa esta clase trabajadora, violando así el precepto 5º constitucionales, el cual establece que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, violándolo al no retribuir a los trabajadores de confianza por el trabajo extraordinario laborado.

Por lo que respecta a los días de descanso, no son desiguales, sin embargo, hay que hacer mención que los trabajadores de confianza de alto mando, así como los denominados operativos y de enlace, llegan a laborar los días de descanso establecidos en los calendarios oficiales, así como los días de elecciones de su entidad Federativa, así como no pueden tomar los periodos de vacaciones por lo importante de sus actividades para las dependencias Gubernamentales.

Cabe hacer mención, que estos periodos vacacionales son programados dependiendo de la carga de trabajo de cada Institución, así como del nivel jerárquico con el que cuente el trabajador de confianza, si bien es cierto que esta clase trabajadora excede del horario regulado por la ley y no es considerado como extraordinario, nos lleva a reiterar que se necesita un reglamentación especial con esta clase trabajadora, ello en consecuencia que esta clase trabajadora no debe estar sujeta a este régimen de control de horario laboral, debiendo ser considerado como una jornada laboral especial debido a las funciones de confianza que realiza y que son consideradas de importancia para el desarrollo social de la Nación; reiterando que la legislación Burocrática únicamente reglamenta a los trabajadores de que cuenta con la basificación otorgada por su titular de cada dependencia.

Dentro del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B" Fracción IV Nos hace referencia a los salario, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, El salario que se le asigna a los trabajadores de confianza se realiza a través de los tabuladores regionales designado a cada categoría, el cual debe ser equivalente al salario mínimo y aumentará según aumente el referido salario dependiendo de la zona económica en la que se encuentren, que será el salario total que se le debe retribuir por el trabajo que realiza para la dependencia correspondiente.

En la práctica jurídica los trabajadores de confianza cuentan con un salario mayor, uno de los privilegios con los que cuenta esta clase de trabajadora, el cual se integra con un salario base y un bono denominado de compensación.

Un gran problema de los trabajadores de confianza al servicio del Estado regulados por la Ley Burocrática, lo es el que se encuentra consagrado dentro de la fracción IX del Artículo 123 Constitucional, Apartado "B": Consideramos de gran importancia esta fracción por ello la citaremos textualmente: "Los trabajadores solo podrán ser **suspendidos o cesados por causa justificada**, en los términos que fije la ley.

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

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado En su precepto 46 establece las causas por las cuales podrán ser cesados los trabajadores o dejaran de surtir los efectos jurídicos del nombramiento o designación de los trabajadores y dentro de las cinco fracciones no encontramos la perdida de la confianza, así como tampoco lo hacemos en el resto del cuerpo de la ley Burocrática.

En la práctica jurídica, se limitan a solicitarle a los trabajadores de confianza su Carta renuncia sin explicación alguna, por cuanto hace a las causales de terminación de relación laboral entre los trabajadores al servicio del Estado, se menciona el cese de sus actividades laborales, cabe hacer mención que el presente tema va interrelacionado con la estabilidad laboral de los

trabajadores de confianza y a la cual nos enfocaremos en forma un poco más específica.

La idea de la estabilidad, es que el trabajador no desea ser despedido sin causa injustificada y comprobable, los trabajadores de confianza al no contar con una legislación que los ampare se les ha negado en forma absoluta y rotunda el derecho a la estabilidad en el empleo, así como se les han coartado sus derechos laborales, limitándolos a una sola causal de despido la "Pérdida de la confianza", como hecho de valoración subjetiva, y utilizada de manera caprichosa, la cual no es regulada ni establecida por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en ninguno de sus preceptos, todo ello pone a la vista de todos la injusticia a la cual son sometidos debido a la restricción de los derechos laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, al no contar con una legislación aplicable.

La Ley Federal del Trabajo, aplicada en forma supletoria en su precepto 185 establece: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza, podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

Relacionado con el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en cuanto a la terminación de la relación laboral no se contempla regulación jurídica alguna por la pérdida de confianza, por ello existe la necesidad que se establezca y lo que deberá considerarse por pérdida de la confianza.

No cabe duda que existe la necesidad de que se regule en torno a los derechos de los trabajadores de confianza, integrándolos al apartado "B" del artículo 123 Constitucional y por lo tanto a su ley Reglamentaria.

Los derechos y obligaciones, que adquieren los trabajadores de base deberían ser extensivos para con los trabajadores de confianza ya que ambos son trabajadores, debemos hacer referencia que a los trabajadores de confianza se les ha brindado una mínima seguridad jurídica, realizando así una injusticia y marginación en sus derechos laborales.

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, buscan que su derecho a la estabilidad sea reconocido, no hablamos de una propiedad del trabajo, conforme a los principios de la estabilidad se busca una seguridad económica para él como trabajador y para con su familia y no estar con la incertidumbre de si mañana contará con un trabajo para satisfacer todas sus necesidades básicas como educación, vivienda, las cuales son garantías individuales que nuestra Carta Magna nos concede por el solo hecho de ser mexicanos al igual que señala las bases para poder satisfacer dichas necesidades.

A los trabajadores de confianza, le puede ser coartado en cualquier momento su derecho a un trabajo, por una simple apreciación de carácter personal subjetivo y psicológico del titular de la dependencia o de su superior jerárquico, que en casos inverosímiles son por cuestiones que no tienen nada que ver con las funciones que desempeñan esta clase trabajadora.

Al garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo se le garantiza el ejercicio de los derechos sociales, los cuales son de suma importancia y el cual no se cumple de forma total, derechos que parece increíble que nuestra Constitución haya sido la primera en reconocerlos y que no se ha logrado garantizar a los trabajadores de confianza al servicio del Estado que se encuentran regulados dentro de la Ley Burocrática, como a ningún otro.

Al no contar esta clase trabajadora, con una estabilidad estos trabajadores también se desestabiliza la función pública, ya que al ser cambiados con frecuencia estos trabajadores, las actividades y el Plan de Desarrollo Nacional, que se venían realizando, son interrumpidos en forma tajante y un nuevo funcionario debe tomar las riendas en la realización de estas actividades y se pierde la continuidad en el desarrollo de éstas, reflejándose en el desarrollo de la propia nación, no hablamos específicamente de los trabajadores de confianza de alto nivel, sino de los trabajadores de confianza de mando medio y funciones operativos, ya que son ellos quienes realizan las actividades.

Otro de los grandes problemas, es el que se encuentra establecido en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "B" Fracción IX consideramos de gran

importancia, ya que es el fundamento legal de la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, hacer uso de la huelga previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por nuestra legislación.

Un derecho que de igual forma se establece en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en el precepto 70 hace referencia expresa a que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, restringiendo nuevamente a los trabajadores al servicio del Estado en sus derechos laborales.

Siendo así en la práctica jurídica que los trabajadores del Confianza no forman parte de ningún sindicato, privándolos así del derecho de asociación consignado en Nuestra Carta Magna en su precepto 9º, en el cual se nos viola otra garantía individual, ya que el precepto de referencia establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito y del cual se desprende que los trabajadores de confianza son privados del derecho a la asociación profesional y por ende a su libertad sindical.

Derecho que al no gozar de sus beneficios nuevamente se violan las garantías individuales de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, consagrado específicamente en el artículo 9º de nuestra Carta Magna y el cual establece "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito... No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar

una protesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

En el precepto anterior, se encuentra el fundamento constitucional del derecho de reunión, el cual es el antecedente del derecho sindical, los cuales tienen como elementos a un grupo de hombres agrupados de forma temporal o permanente con la firme intención de actuar conjuntamente en la defensa de sus intereses comunes.

El artículo 123 Constitucional señala “ 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... “XVI. Tanto Los obreros como los empresarios **tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales** etcétera”.

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

X. Los trabajadores tendrán **el derecho de asociación para la defensa de sus intereses comunes**, Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto

de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se viole de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”;...

Él numeral 358 de la Ley Federal del Trabajo menciona: **“A nadie puede obligarse a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.**

Cualquier estipulación que establezca pena convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 69 establece **“Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato** correspondiente, pero una vez que solicite y obtenga su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.”

Así el precepto 70 de la mencionada ley, niega en forma expresa el goce de esta garantía Constitucional, estipulada dentro del artículo 9 que protege el derecho a la asociación, y el cual versa **“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos.** Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.”

Entre estos artículos encontramos una gran contradicción, ya que uno esta reconociendo el derecho a la sindicalización de **TODOS** los trabajadores sin excluir a ninguno de este derecho y de manera contradictoria esta prohibiendo el goce de éste mismo derecho a los trabajadores de confianza y al mismo tiempo niega la categoría de trabajador, al excluirlos de este mismo.

Artículo 363 Ley Federal del Trabajo señala **“No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza.** Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.”

La Ley Federal del Trabajo consagra en su precepto 183 **“Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos** de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.”

Los artículos que antecede 69, 70 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y el 363 de la Ley Federal del Trabajo, aplicando lo en forma supletoria, también coartan el derecho a la sindicalización de los trabajadores de confianza, siendo jurídicamente vigente este derecho, violando esta ley los derechos sindicales de esta clase trabajadora, así como a los trabajadores de base que son promovidos a un puesto de confianza, rescindiendo su relación laboral por la llamada **“pérdida de la confianza”**, realizando la simulación de

regresar a su puesto de trabajador de base, lo cual nos presenta otra Problemática laboral.

Frente a lo cual nos encontramos en la inconstitucionalidad de la ley reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que ninguna ley puede ser contradictoria a nuestra Ley Suprema, en lo cuál encontramos que va en contra de lo establecido por la ley.

Dentro del Artículo 123 Constitucional, Fracción XIV Apartado "B", Otorga la protección al salario y los beneficios de la Seguridad Social, siendo estos los únicos derechos que reconoce la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, regulados por la Ley Burocrática. Dentro de la práctica son los únicos derechos con los que cuentan los trabajadores de confianza.

Con el análisis anterior tratamos de hacer énfasis en como un Ley reglamentaria es contradictoria a nuestra Carta Magna, por lo cual dicha legislación en la mayoría de sus preceptos debiera ser considerada anticonstitucional, debiendo regularse a los trabajadores de confianza de forma especial y conforme a los establecido en nuestra Ley Suprema.

Dentro de la Práctica jurídica existen los trabajadores de confianza de alto rango, son nombrados por el Presidente de la República como una de sus facultades establecidas en el precepto 89 fracción II, y estos nombran a su vez

a sus colaboradores más cercanos, no siendo esto con los trabajadores de confianza de mando medio que son catalogados de confianza y los cuales no cuentan con un nombramiento como tal.

Es así, como nos encontramos con otra injusticia mas para los Trabajadores de confianza regulados por la Ley Burocrática y que se encuentra ligada a la libertad sindical y es el derecho a huelga.

Dentro del apartado "B" en la fracción X. "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. **Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga**, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley...";.

La Huelga, es un derecho colectivo cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, los conflictos colectivos corresponden a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas, puede afirmarse que existen conflictos colectivos en las dependencias, con respecto al cumplimiento de las condiciones generales de trabajo.

El ejercicio del derecho de huelga, si los trabajadores de confianza lo ejercieran causaría una inestabilidad del Estado.

El Profesor Trueba Urbina, maneja que la huelga burocrática es un mito, analizando la manifestación del Profesor Trueba consideramos que efectivamente es una utopía al ser condicionada a la reiterada violación sistemática de los derechos laborales de esta clase trabajadora.

La huelga, es un derecho con el cual cuenta toda la clase trabajadora, aunque en esta clase trabajadora no se ha logrado materializar debido a la situación económico-político-social, por la cual atraviesa nuestra Nación.

Si bien es cierto que los trabajadores de base no pueden ejercer este derecho, a los trabajadores de confianza no les está reconocido el mismo, a pesar de estar plasmado en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su numeral 94 "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123 Constitucional."

Conforme a la Constitución y a la ley; incuestionables son trabajadores las personas que desempeñan funciones de confianza, y por ende cuentan con toda la protección que el derecho del trabajo otorga a los trabajadores (derechos individuales, y colectivos, y no solo la protección al salario y a la seguridad social).

4. 2. Derogación del artículo 8° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Ya que nuestro tema es propuesta de reforma al artículo 8 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado consideramos importante entrar en un análisis del precepto citado, por ello lo citaremos textualmente.

“Artículo 8. Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5° los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

Al señalar que los trabajadores de confianza quedan excluidos, se viola la garantía consagrada en el artículo 1°, ya que este versa “En los Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse...”

Cuando el precepto de referencia, excluye a los trabajadores de confianza esta restringiendo los derechos sociales de los cuales nuestra Constitución es pionera, consideramos que el tratar de legislar a los trabajadores de confianza es una ardua tarea y de gran dificultad, ya que existen trabajadores de

confianza de diversos rangos, como lo son los Secretarios de Estado hasta un trabajador considerado de enlace.

“Es conveniente que se expida un estatus especial para los empleados 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 ejército, armada, servicio exterior, etc”⁴⁶

Estamos en total acuerdo con el Profesor Dávalos, en virtud de que si los miembros del ejército, armada y servicio exterior cuentan con una legislación especial, los trabajadores al servicio del Estado “regulados” por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, deberían contar un régimen especial, en el cual se les reconozcan sus derechos laborales y protegidos por nuestra Carta Magna.

Consideramos, que los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras, son regulados por sus marco jurídico respectivo y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios, son regulados por sus figuras jurídicas respectivas.

⁴⁶ DÁVALOS, José, Constitución y Un nuevo derecho del trabajo, segunda edición, Ed. Porrúa, México 1991, Pág.175.

Nuestra propuesta es la derogación del artículo 8 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por su incuestionable inconstitucionalidad con el cual fue elaborado, ya que ningún precepto legal puede limitar o restringir las garantías individuales otorgadas por nuestra Carta Magna, ya que él excluirlos la ley reglamentaria del apartado "B", del artículo 123 Constitucional, es una violación directa a lo establecido y protegido por ella, dejándolos en un estado de indefensión jurídica.

"Resulta inaplazable 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"⁴⁷.

Dentro de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, consideramos podría incluirse al igual que el Título Sexto, Capítulo Primero de la Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Segundo, Capítulo VII, la regulación laboral de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.

Dentro del cual, como primer artículo de dicho capítulo debería darse el concepto de Trabajador de confianza, del cual proponemos el siguiente: "trabajador de confianza será aquel trabajador realiza funciones de dirección, administración, fiscalización, vigilancia, manejo de fondos o valores, Auditoría, Control directo de

⁴⁷ Ídem.

adquisiciones, Investigación científica, Asesoría o Consultoría, el responsable en almacenes e inventarios, así como quien realice trabajos de carácter personales del superior jerárquico (titular de la dependencia); y a los cuales se les clasificara de alto mando y mando medio”.

Realizándose una descripción específica de cada una de ellas, ya que como se considera trabajador de confianza de acuerdo a las actividades que el mismo realiza y no por el nombre que se le da al puesto que estos ocupan, así como la clasificación de los puestos denominados de confianza.

Haciéndose notar que los trabajadores de confianza de alto mando (Jefe de departamento, Subdirector de área, Director de área, Director General Adjunto, Director general, Coordinador General, Jefe de Unidad, Oficial Mayor o equivalentes, Subsecretario, puestos homologados a cada uno de los anteriores y, Secretarios de Estado, así como sus equivalentes en cada entidad federativa), se considerarían en listados apartir del inciso j) del precepto 5º de la Legislación burocrática, y los de mando medio aquellos trabajadores que realizan actividades de apoyo y los que realizan los trabajos personales de los trabajadores de confianza de mando superior y no toman decisiones de gran importancia para las dependencias.

Así como regularse dentro de la propia legislación burocrática dentro de su precepto 46 en donde enlistan las causas justificadas para que un trabajador al servicio del Estado sea cesado como fracción VI la pérdida de confianza que podría definirse como el detrimento de su persona con relación a la capacidad para el desarrollo del trabajo para el cual se contrato con el Estado.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, debe ser reformada, por cuanto hace a la regulación de los derechos laborales de los trabajadores de confianza, debe incluirse al igual que el Título Sexto, Capítulo Primero de la Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Segundo, Capítulo VII, la regulación laboral de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.

SEGUNDA.- Deben ser extensivos los derechos de los trabajadores de base a los trabajadores de confianza, ya que todos tienen la calidad de trabajadores, ya que se cumple con la hipótesis establecida en los artículos 2º, 3º, y 12º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, al igual que se encuentran bajo la protección que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERA.- La determinación de confianza requiere de un trato especial, atendiendo a su naturaleza, ya que la misma es de carácter subjetivo, y es ejercida en forma autoritaria por un superior jerárquico en cada dependencia gubernamental, por el titular de cada Secretaría de Estado.

CUARTA.- Los trabajadores de confianza al quedar excluidos, se viola la garantía consagrada en el artículo 1º Constitucional, ya que este versa "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse...", sin

embargo a esta clase trabajadora se le restringen y suprimen sus derechos laborales en forma tajante.

QUINTA.- Debe derogarse el artículo 8º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que el mismo es anticonstitucional, ya que es contrario a lo consagrado en nuestra Carta Magna, por que limita y restringe los derechos laborales de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.

Ninguna ley secundaria o reglamentaria debe ser contraria a lo establecido a nuestra Ley Suprema.

SEXTA.- Proponemos el siguiente concepto de Trabajador de confianza "Será aquel trabajador el cual realiza funciones de dirección, administración, fiscalización, vigilancia, manejo de fondos o valores, Auditoría, Control directo de adquisiciones, Investigación científica, Asesoría o Consultoría, el responsable en almacenes e inventarios, así como quien realice trabajos de carácter personal del superior jerárquico (titular de la dependencia); y a los cuales se les clasificará de alto mando y mando medio".

Debiéndose anexar al artículo 5º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, debiendo insertarse en el primer párrafo de dicho numeral de la siguiente forma: **"Artículo 5º. Es trabajador de Confianza aquel trabajador el cual realiza funciones de dirección, administración,**

fiscalización, vigilancia, manejo de fondos o valores, Auditoría, Control directo de adquisiciones, Investigación científica, Asesoría o Consultoría, el responsable en almacenes e inventarios, así como quien realice trabajos de carácter personal del superior jerárquico (titular de la dependencia); y a los cuales se les clasificara de alto mando y mando medio...”

SÉPTIMA.- Regulación de la pérdida de confianza como causal de terminación de los efectos del nombramiento, es decir la reforma al numeral 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, adicionando la fracción VI, como causal de terminación de la relación laboral, con la pérdida de la confianza.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, Romero, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México 1995.

ACOSTA, Romero, Miguel, Derecho Administrativo Especial, Volumen I, tercera edición, Porrúa, México 1998.

ALBIOL, Montesinos, Ignacio, y otros, Derecho del Trabajo, Ed. Tirot lo Blanch, Valencia 1999.

BARROSO, Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México 1987.

BORRELL, Navarro, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, S. A. de C. V., México 1992.

BURGOA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, séptima edición, Porrúa, México 1989.

CANTON, Moller, Miguel; Derecho del Trabajo Burocrático, Cárdenas. Editor y Distribuidor, México 1993.

CAVAZOS, Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, sexta edición, Trillas, México 1987.

CAVAZOS, Flores, Baltasar, Los Trabajadores de Con...Fianza, Trillas, México 1993.

DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México 2000.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, tercera edición, Porrúa, México 2000.

DEVEALI Mario, El Derecho del Trabajo, Tomo I, Astrea, Buenos Aires 1983.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, decimoquinta edición, Porrúa, México 1998.

DE BUEN, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Porrúa, México 1984.

GUERRERO, López, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa, México 1994.

MARTÍNEZ Morales I. Rafael, Derecho Burocrático, Oxford University Press, México, 1997.

MARTÍNEZ, Morales I. Rafael, Derecho Administrativo 1er Y 2o Curso, tercera edición, Oxford University Press, México 1996.

MENDIETA Y Núñez, Lucio, El Derecho Social, Porrúa, México 1967

MORALES, Paulin, Carlos, Derecho Burocrático, Porrúa, México 1995.

MORENO, Daniel, Derecho, Constitucional Mexicano, décima segunda edición, México 1993.

OLVERA, Quintero Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México 1995.

REYNOSO, Castillo, Carlos, Curso de Derecho Burocrático, Porrúa, México 1999.

SÁNCHEZ, Alvarado, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Oficina de Asesores del Trabajo, México 1967.

SÁNCHEZ, Bringas, Enrique, Derecho Constitucional, segunda edición, Porrúa, México 1992.

SOTO, Álvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México 1998.

TENA Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, trigésima edición, Porrúa, México 1996.

TRUEBA, Urbina, Alberto, El Nuevo Artículo 123, segunda edición, Porrúa, México 1987.

TRUEBA, Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México 1967.

LEGISLACIONES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 146ª edición, Porrúa, México, 2004. Miguel Carbone.

- Ley Federal del Trabajo, 85ª edición, Porrúa, México, 2004

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias, 42ª edición, Porrúa, México 2004.

- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Agenda de la Administración Pública Federal, 12ª edición, Ediciones fiscales, ISEF, México, 2004.

- Código Civil para el Distrito Federal para toda la República en Materia Federal. Sista, México, 2004.

- Legislación Bancaria. Agenda Financiera, 3ª edición, ISEF, México, 2004.

OTRAS FUENTES

- Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, Tomo II. Madrid 1984

- Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000. (C.D.)

- Diccionario de la lengua Española, Editorial Real Academia de la Lengua Española, Madrid, España, 1991

- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, México, 1990.