



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y DE AMPARO**

**“VIOLACION A LAS GARANTIAS SOCIALES DEL
TRABAJADOR DE CONFIANZA, EN LA ADMINISTRACION
PUBLICA FEDERAL”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA MAGDALENA VILLA TELLEZ**

ASESOR: LIC. IGNACIO MEJIA GUIZAR



CIUDAD UNIVERSITARIA

2007



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.

Gracias Dios mío, por permitirme llegar hasta aquí, por permitirme seguir conviviendo con mi familia y con la gente que han sido pieza fundamental en mi vida, gracias por darme la dicha de terminar una carrera universitaria y de poder hacer realidad uno de mis mas grandes sueños, gracias por darme vida para seguir desarrollándome como persona y como profesionista, gracias por no dejarme caer ante las adversidades que se presentan en la vida diaria, gracias por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida. Por todo eso y mucho mas, mil gracias...

Maria Magdalena Villa Téllez

A mis padres, Sr. José Juan Villa y Maria Asunción Téllez, por el apoyo incondicional brindado y la rectitud con la que supieron guiarme, mil gracias, los amo.

A mis hermanas y mis sobrinos... siempre serán la razón de mis logros y triunfos, los amo.

A mi segunda familia Pérez Peña, por que sin ustedes y sus ejemplos no hubiera llegado hasta donde estoy, los quiero mucho

A Edgar Eli Pérez Peña, por ser un gran amigo, por amarme tanto, por hacerme ver mis errores, por estar conmigo siempre, por todo... te amo.

A mi maestro y asesor, el Lic. Ignacio Mejia Guizar por su paciencia, esfuerzo y dedicación y sobre todo por ser mi guía en este trabajo de investigación.

A mi jefe y amigo Lic. Martín Fernando Cervantes Jiménez, por todas sus enseñanzas y consejos para ser un profesionalista diferente y de calidad, ... muchas gracias.

A todos mis amigos y compañeros que me han apoyado en lo largo de la carrera, trabajo y de mi vida entera.

**“Violación a las Garantías Sociales del trabajador de confianza, en la
Administración Pública Federal”**

INDICE

INTRODUCCION

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS GARANTÍAS SOCIALES EN MÉXICO.

1.1 Las clases sociales.	1
1.1.2 Lucha por un México Independiente.	4
1.2 El Feudalismo en México	5
1.2.1 La esclavitud	7
1.3 El Porfiriato	9
1.4 La Revolución Mexicana	13
1.5 Leyes que a través de los tiempos, han contemplado garantías sociales.	15
1.5.1 Constitución de Cádiz	15
1.5.2 Sentimientos de la Nación	16
1.5.3 Constitución de Apatzingan	20
1.5.4 Leyes de Reforma	23
1.5.5 Constitución de 1857	24
1.5.6 Constitución de 1917	26

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES.

2.1 Definición de trabajo.	29
2.2 Definición de trabajador.	32
2.2.1 Clasificación de los trabajadores	34
2.3 Derechos laborales	42
2.3.1 Derechos laborales irrenunciables	43
a) Salario	
b) Jornada	
c) Estabilidad en el empleo	
d) Primas	
2.3.2 Derechos laborales adquiridos	58
a) Bonos adicionales	
b) Premios	
c) Percepciones extraordinarias por convenios entre Dependencia y trabajadores.	
2.4 Diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	61

CAPÍTULO TERCERO

GARANTÍAS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

3.1 Garantías laborales fundamentales.	84
3.2 Garantía de libertad laboral.	91
3.3 Garantía de seguridad social	92

CAPÍTULO CUARTO

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EN LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

4.1 Naturaleza jurídica del trabajador de confianza.	98
4.1.1 Dirección.	100
4.1.2 Inspección.	101
4.1.3 Fiscalización.	102
4.1.4 Vigilancia.	102
4.2 Situación actual de los trabajadores de confianza en la Administración pública Federal.	103
4.2.1 Nombramiento de la categoría de confianza.	104
4.2.2 Similitud de actividades entre los trabajadores de confianza y los de base.	106
4.2.3 Incertidumbre jurídica de la relación contractual.	106
4.3 Principales conflictos laborales, en tratándose de trabajadores de confianza.	108
4.3.1 Lagunas legislativas.	110
4.3.2 Nombramiento de confianza, cuando no corresponde.	112
4.4 Violaciones constitucionales a las garantías sociales de los trabajadores de confianza.	113
4.4.1 Falta de igualdad.	122
4.4.2 Falta de estabilidad en el empleo.	124
4.4.3 Conflictos procesales en los juicios laborales.	128
Propuestas	145
Conclusiones	147
Bibliografía	152

“Violación a las Garantías Sociales del trabajador de confianza, en la Administración Pública Federal”

INTRODUCCION

Desde el primer capítulo del presente trabajo de investigación, se ha tratado de localizar el origen de la situación y la vida laboral del trabajador de confianza, siempre esta envuelta de corrupción e inseguridad, aunque no siempre es palpable; siempre esta sujeto a malos tratos, discriminación y por supuesto, vulnerabilidad ante las fuerzas sindicales, que mientras mas se pueda, mas les restringen sus derechos.

El trabajador de confianza es presa fácil de la remoción de sus cargos o despidos injustificados, donde las mismas autoridades han considerado tajantemente que la simple manifestación de la perdida de la confianza es motivo del despido, aunque ni si quiera se incurra en faltas graves o en las contempladas por la Ley de la materia para la remoción del cargo.

Por lo que respecta al segundo capítulo, se trata de aclarar a base de diversos conceptos que los cargos de confianza no van de la mano de altos sueldos ni de jerarquías, aunque para muchos si y en muchas de las listas de empleados, se contemplan como de “confianza” a quienes por ninguna razón ni causa desempeñan alguna de función general de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia, dejándolos aun mas sujetos a la fácil remoción del cargo.

En el tercer capítulo se considera que a los trabajadores de confianza, se debería extender el derecho a la estabilidad en el empleo, con reglas mas flexibles de acuerdo a su jornada, adscripción, horarios, funciones y otras características que permitan el mejor manejo del capital humano y una justa retribución de actividades, limitándose la intervención estricta de la Ley en los casos donde realmente sean palpables, visibles y comprobables las funciones de confianza y altos mandos de dirección, no permitiendo el libre despido de estos, sino sujetarse

a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las causales de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, salvaguardando, con ello, la seguridad jurídica de la dependencia y evitar que la cantidad de juicios laborales que actualmente tiene las dependencias sea mas grande y que solo ocasionan el detrimento patrimonial, económico y financiero de las mismas.

Por ultimo, en el capitulo cuarto se especifica la necesidad de modificar la normatividad en cuanto al concepto y funciones de los trabajadores de confianza, especificar su regulación en cuanto a nombramientos, sanciones, jerarquías, salarios, horarios, etc., para que pueda haber una efectiva firmeza en el respeto de las garantías sociales de todos los trabajadores. El pretender cambiar o modificar la regulación implicaría pretender terminar con vicios que existen en la Administración Publica, siendo mas difícil encontrar el respaldo de algún poder o partido político que quiera o se atreva a iniciar un proceso de reforma al respecto. Tomando el dicho del maestro Del Buen, que lo mas preocupante es que esta situación ya esta regulada, y esta mal, y yo añadiría, los vicios que la propia ley permitió ya existen, ya se hicieron costumbre y la costumbre, como fuente del derecho, ya se hizo ley en beneficio de unos cuantos.

“Violación a las Garantías Sociales del trabajador de confianza, en la Administración Pública Federal”

Capítulo Primero: Antecedentes históricos de las garantías sociales en México.

1.1 Las clases sociales.

A través de los tiempos, la lucha de clases ha sido notoriamente marcada, debido a que las diferencias raciales o de origen son notorias tomando en cuenta, el color de la piel, el idioma, características fisiológicas, etc., de notoria apreciación.

La historia de México, nos ha demostrado, que la lucha de las clases sociales siempre ha estado presente, desde los pueblos mesoamericanos hasta hoy. Con el descubrimiento del territorio Americano por Cristóbal Colón, (quien tenía la finalidad de encontrar una ruta más corta hacia la India y China y así expandir el comercio español) lo que dio un gran giro a la historia de la humanidad y con ello a la ciencia, pues recordemos que se creía que la tierra era plana y la única humanidad existente era la que se encontraba en el viejo mundo.

Posteriormente, con la conquista de la Gran Tenochtitlán por Hernán Cortés, hubo muchos enfrentamientos entre el bando europeo y los nativos de América; por un lado, los españoles tenían la finalidad de conquistar los nuevos territorios encontrados para expandir el imperio español, tanto política como económicamente; y por otro, los aztecas, resistirse para evitar a toda costa ser conquistados y por ende, dominados y esclavizados.

Derivado a la inevitable conquista que sufrieron los aztecas, hubo diferencia en las clases sociales y razas; que hasta hoy, mucha gente es objeto de discriminación, no como pueblo azteca, sino como pueblos “indígenas” o gente que conserva rasgos, costumbre o dialecto indígena.

La discriminación o diferenciación se apreció desde que el pueblo europeo se preguntaba el origen del aborígen, es decir, de donde provenía esta gente similar a ellos pero diferente, contraviniendo sus bases bíblicas y religiosas que le habían enseñado el origen divino a través de Adán y Eva.

El pueblo sometido, fue obligado hacer la voluntad de los europeos, convirtiéndose desde entonces en esclavos y mano de obra barata, obligados a cumplir los caprichos y voluntad de sus conquistadores, y por supuesto, utilizado como la fuerza humana bruta que los llevaría a la riqueza y fama de España.

Posteriormente, llegó a la Nueva España (por ser un nuevo territorio de España) una nueva raza, la raza negra, utilizada primordialmente como esclava, por sus características fisiológicas de resistencia y fuerza, tomados como bestias de carga, pues se dudaba que una especie así, fuera humana.

La violencia sexual ejercida con los sometidos (indígenas y negros) no se pudo evitar y por lo tanto, dio como resultado, el surgimiento de castas (mestizos, mulatos, zambos) y la mezcla de estos, aumentó las ya existentes (lobo, saltaperras, etc.) convirtiendo entonces a la Nueva España, en un pueblo compuesto por una pluralidad de razas.

Con el transcurso del tiempo, la diferencia del color de piel y de fisonomía, fueron factor determinante para la posición e imposición jerárquica, que legitimaba el estatus social de las personas, y con ello la pureza de la sangre.

El militarismo y la violencia endémica de las sociedades latinoamericanas son, en parte, el producto de la herencia racial colonial, de las sociedades donde el color de la piel juega un papel discriminante, fundamentalmente en las prácticas

sociales, a pesar de los textos igualitarios o de las doctrinas revolucionarias defensoras de la identidad mestiza en las sociedades contemporáneas¹.

Las matanzas en las guerras, el desánimo de los sometidos, los maltratos que sufrían y en gran medida las enfermedades que traían los europeos, causaron la disminución de la población autóctona en más el 90% de la población.

El grupo dominante estaba integrado en primer lugar, por los españoles, en segundo lugar los criollos; y la población discriminada y dominada está integrada por los indios, negros, mestizos y demás castas.

La discriminación racial, todavía se aprecia. Existe mucha gente que se dirige de manera discriminatoria hacia personas que conservan rasgos indígenas; de hecho se escuchan bromas al respecto, una de ellas es la que se hace a los futuros matrimonios, criticando alguno de los contrayentes, expresando que el fin es mejorar la "raza" no empeorarla, cuando quieren referirse a que una de las partes es carente de belleza, cuando la estética de la belleza es la gente de piel blanca o similar y de facciones faciales finas.

1.1.2 Lucha por un México Independiente.

El mestizaje y la discriminación racial y social, también sirvió de pretexto para que fuera utilizada como blanco fundamental del levantamiento de armas en lucha por la independencia y reforzar las minorías blancas excluidas de la repartición de las riquezas y poder político de la Nueva España, minoría constituida principalmente por los criollos (los hijos de españoles nacidos en el territorio de la Nueva España).

¹ BASTIAN, Jean-Pierre. *América Latina 1492- 1992, Conquista, Resistencia y Emancipación*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1992, pag. 44

Desde el grito de dolores, la madrugada del 15 de septiembre de 1810, se discuten diversas concepciones del movimiento, la finalidad de sus dirigentes, principalmente el goce de los beneficios políticos y económicos de las tierras de la Nueva España, hasta la causa noble de proteger a los mas desprotegidos, clases indígenas, negros y castas.

Unos consideran que fue un error el haber escudado los intereses de Hidalgo y Morelos con las masas populares, argumentando que hubiera sido más fácil lograr la independencia de México y con menos derrame de sangre, si el único objetivo hubiera sido la independencia del territorio Americano de España, evitando a toda costa ocasionar convulsiones sociales o enfrentamientos.

Finalmente a quien se le reconoció el logro de la lucha por un país independiente fue Ignacio de Iturbide (criollo además), después de pactar con su gran rival, Vicente Guerrero en el solemne “Abrazo de Acatempan”, concretizando la paz con el “Plan de Iguala”, y con posterioridad, la famosa entrada del “Ejercito trigarante” a la Ciudad de México, el 27 de septiembre de 1821, llamado así por postular la independencia, la religión católica como única y el imperio, representada cada una de estas con una estrella.

El acta de independencia fue firmada por Ignacio de Iturbide, Juan O’Donojú y los representantes de los grupos criollos dominantes, constituyéndose con ello, de manera legal, la nueva Nación, pero se seguía olvidando materializar las principales causas sociales por las que se dio el levantamiento; el respeto a los derechos y garantías sociales de los indígenas, negros y castas.

La grandeza de los primeros dirigentes no estaba limitada a buscar la modificación del poder político, sino un cambio profundo, fundamentalmente social, aboliendo la esclavitud, la discriminación y marginación de las castas, así como moderar la opulencia y la indigencia, es por ello que los personajes mas dignos de admiración en el movimiento de independencia (a mi particular punto de vista) son Miguel

Hidalgo, José María Morelos, Vicente Guerrero y quienes lucharon a su lado, por defender principalmente al desprotegido, por defender los derechos y garantías sociales de todo habitante de la Nueva España.

1.2 El Feudalismo en México

La mejor manera de entender la sociedad feudal es visualizándola como una pirámide. En la cumbre estaban el monarca y el Papado, en seguida se ubicaban los nobles y la jerarquía eclesiástica, y los campesinos constituían la base.

El feudalismo se caracteriza por un tipo de relación social que se conoce como vasallaje, que se dio básicamente entre los nobles y el monarca. El vasallaje se define como un conjunto de instituciones que crean y rigen obligaciones de obediencia y servicio, principalmente militar, por parte de un hombre libre llamado “vasallo” hacia un hombre libre llamado “señor” y obligaciones de protección y sostenimiento por parte del “señor” respecto del “vasallo”. La mayoría de las veces la obligación de sostenimiento del señor implicaba que éste otorgara al vasallo la posesión de una extensión de tierra llamada “feudo”. El feudo o propiedad territorial fue la pieza clave de los lazos de dependencia entre un señor y un vasallo.

Dentro del feudo o espacio territorial de los señores vivían campesinos que no eran propiedad personal del señor feudal, pero tampoco eran hombres libres sino “siervos”. Los siervos tenían la obligación de entregar parte de su trabajo agrícola y de realizar determinadas obligaciones laborales para su señor. Para el siglo X la gran mayoría del campesinado vivía una condición de servidumbre.

En el gobierno imperial de Don Maximiliano de Habsburgo, se dictaron leyes para mejorar la situación de los indígenas, entre ellas la abolición del encasillamiento con lo que se daba libertad a los peones o siervos de los grandes terratenientes, a abandonar su trabajo aunque tuvieran deudas con el hacendado, así como la supresión de las tiendas de raya y del pago en especie. También se legislo la dotación de tierras baldías para los indígenas.

Es de destacarse que en esta época imperialista, ya se habían iniciado cambios que reflejaban protección a las garantías sociales del pueblo mexicano, se reconocían ya los derechos sociales, pese a que la economía de entonces estaba basada en el feudalismo.

Don Benito Juárez, viene a dar un toque mas republicano, mediante las leyes de reforma, a las ideas y leyes que se habían establecido en el Imperio de Maximiliano, aunque este gran trabajo no le fue reconocido al Emperador, y fue fusilado.

Con la promulgación de las Leyes de reforma, parecía que se había dejado a tras los abusos de los campesinos o siervos de los grandes terratenientes o hacendados, pero no fue así. Durante los más de treinta y tres años que duró el porfiriato, se produjeron importantes cambios en la estructura económica del país, regresando a la miseria de los campesinos, se centralizo el poder político y evolucionó la vida cultural, pero las cuestiones de discriminación y pobreza aumentaron hasta su descuido total, agudizando las condiciones entre el sector adinerado y poderoso y los dominados y explotados siendo una de las principales causas de la Revolución Mexicana.

1.2.1 La esclavitud

A través de la historia existieron muchos países donde grupos de seres humanos eran considerados esclavos. Generalmente esto sucedía por la creencia de que existen razas superiores e inferiores, la discriminación y características de indígena, negro o perteneciente de casta, se trasmitían por herencia, si eras hijo de un esclavo, por herencia tú también eras esclavo el resto de tu vida.

Desde la conquista de los territorios americanos por los europeos, surgió la clase dominada, compuesta entonces solo por indígenas, quienes fueron utilizados como esclavos; torturados, maltratados y explotados por la imposición de una

religión y un modo de vida distinto, sus tierras fueron saqueadas, los metales preciosos fueron apropiados por los españoles y llevados al viejo mundo (el gran saqueo de oro y metales preciosos a España, (posteriormente les provocó una gran devaluación en la moneda, por los malos manejos de las riquezas y que provocaron que fuera muy fácil acceder a estos), las mujeres fueron objeto de abusos sexuales, todo nativo de tierras americanas fue dominado y por ello no eran considerados sujetos de derechos.

Derivado de la explotación de la que eran objeto los nativos y las múltiples enfermedades que fueron traídas de Europa, la mano de obra indígena se estaba acabando, por lo que fue necesario traer la mano de obra negra, lo que provocó aumento en la mezcla de las diferentes castas, y con ello la discriminación y esclavización.

La esclavitud fue en si, una forma en que los españoles se consentían, una forma de darse a conocer en el viejo mundo como una Nación poderosa, cuyo destino era el éxito mundial por el hallazgo del nuevo continente, el dominio y las riquezas que este tenía.

Este modo de vivir fue cambiando gracias a que muchas personas lo consideraron ofensivo y violatoria de garantías sociales, no solamente de los esclavos sino de todas las personas de todos los estratos sociales marginados. Esta situación a tal grado que hubo guerras para suprimir la esclavitud como la Guerra Civil en los Estados Unidos de América.

Durante el Virreinato, en toda América hubo esclavos. Hidalgo ordenó en Valladolid ponerlos en libertad. Después, el 6 de diciembre de 1810, promulgó en Guadalajara un bando aboliendo la esclavitud. Estos son los dos primeros puntos del documento de Hidalgo en Guadalajara:

- 1) Que todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad, dentro del término de diez días, so pena de muerte.
- 2) Que cese para lo sucesivo la contribución de tributos, respecto de las castas que los pagaban, y toda exacción (exigencia de impuestos) que a los indios se les haga.

Posteriormente y en continuación al movimiento de independencia, José María Morelos escribió "*Los Sentimientos de la Nación*", cuya factor principal radicaba en abolir la esclavitud que los europeos venía ejerciendo contra los indígenas y castas desde los inicios de la Nueva España, siendo este documento influyente para las posteriores constituciones y luchas de nuestro país.

Si bien es cierto, la esclavitud en estricto sentido, no se extinguió en su totalidad con el movimiento de independencia, sino hasta la consumación de esta (27 de septiembre de 1821) la discriminación de los indígenas y las castas provenientes de estos, no, pues todavía en el tiempo del porfiriato, las condiciones deplorables de los campesinos, indígenas y pobres eran palpables; tratos inhumanos, excesivas jornadas de trabajo, el pago de un salario en especie, las tiendas de raya, etc., eran parte de la discriminación sufrida por la clase pobre, y de alguna manera, también esclavizadora al capricho y antojo de unos cuantos, ya fuera por los terratenientes, hacendados o grandes señores feudales, o por el mismo poder político del gobierno porfirista que duro mas de treinta y tres años.

1.3 El Porfiriato

Recordemos que la reelección de Lerdo provoco revuelta, pues se oponía a la movilidad política, la cual era indispensable, declarada en el Plan de Tuxtepec, asegurando el principio constitucional de la *no reelección*, que al final parece haber cambiado del lema, "*sufragio efectivo, no reelección*", por el "*sufragio efectivo no, ¡reelección!*"

Así lo prometió el presidente Díaz al tomar la protesta en su primero periodo de gobierno; pese a que posteriormente revirtiera al Congreso una iniciativa de reforma al artículo 78 constitucional proponiendo que el presidente entrara a ejercer su cargo el primero de diciembre y acabaría a los cuatro años siguientes, no pudiendo ser reelecto nuevamente hasta que haya pasado igual periodo después de haber terminado en sus funciones.

Durante el primero periodo de gobierno de Díaz, este procuró ceñirse a los principios de la Constitución de 1857 y a respetar las garantías individuales y el ejercicio democrático.

El aspecto económico, fue el más favorecido durante este periodo en la historia de México, los beneficios de la Revolución Industrial se hicieron presentes en nuestro país con la llegada de los ferrocarriles, telégrafos, líneas de navegación, etc., dirigirían al país dentro de la economía del primer mundo.

Solo la agricultura, la ganadería, la producción artesanal y el pequeño comercio se encontraban en manos predominantemente mexicanas, las grandes industrias ferroviarias, petroleras, mineras, industriales y comerciales estaban en manos de extranjeros.

La propiedad rural se concentro en las haciendas. Los campesinos, en su mayoría, estaban sujetos a los hacendados y vivían en la miseria. Los latifundistas se apoderaron de la mayor parte de las tierras legalmente si dueños y de otras pertenecientes a pueblos indígenas o pequeños propietarios

Hubo una intensa actividad artística y científica, se crearon escuelas e institutos de investigación, se fundo la universidad Nacional, se empezó la construcción de Palacio de Bellas Artes, del Palacio de los Deportes, lo que sería la sede del Congreso, aunque posteriormente fue utilizado para hacer el Monumento a la

Revolución, pero al mismo tiempo, continuaba el analfabetismo de la mayoría de la población

Llegaron los festejos del centenario del movimiento de independencia, hubo mucha audiencia nacional como internacional, todo parecía indicar que la dictadura porfirista había triunfado. En efecto, la economía había crecido enormemente, el país recibió créditos internacionales y la vida cultural esta a la altura de los países del mundo moderno, pero dicha prosperidad solo cubría a un sector muy pequeño de la población, marginando aun mas a los ya marginados, el factor social fue el mas descuidado en este periodo y el mas manipulado para los fines de lideres políticos.

Para asegurar la estabilidad en el país ante la posibilidad de algún levantamiento de este sector olvidado, el presidente Díaz, amplio el periodo presidencia a seis años, creando con ello la figura del vicepresidente cuyo titular debería sustituir al presidente cuando este faltare. Una finalidad de esta figura era distraer algunos líderes políticos opositores a su régimen, junto con las gobernaturas de los estados que también estaban en pugna por los opositores.

Ante los intereses que Estados Unidos tenia sobre México, en cuestiones económicas, principalmente hidrocarburos y la línea ferroviaria del Istmo de Tehuantepec, el presidente Díaz, concedió una entrevista al periodista James Creelman, a quien le manifestó que el país estaba preparado para una vida democrática y que con gusto recibiría a un partido de oposición. Esto ayudo a ampliar el panorama de la oposición, y así tener una oportunidad más para justificar e intensificar su lucha.

El presidente Díaz, siempre intento de mantener en rivalidad a los principales grupos de poder que podían entorpecer su dominio del poder y gobierno. Esto influyó en gran medida para que el periodo porfirista durara de más de treinta y tres años.

Francisco I. Madero, descendiente de poderosos hacendados de Coahuila, era uno de los principales opositores a la candidatura del próximo presidente, a la que por supuesto, el general Díaz no iba dejar., publicó una obra denominada "*La sucesión presidencial de 1910*", donde planteaba principalmente los problemas políticos del país a lo largo del periodo de Díaz, e insistiendo en la necesidad de un vicepresidente que respondiera a las verdaderas exigencias del país y la protección del pueblo campesino, obrero, jornalero, etc.

Francisco I. Madero, fue el principal opositor del gobierno de Díaz, lo que lo llevó hasta el encarcelamiento y con ello a que la sucesión presidencial fuera de nuevo favorable al general Díaz. Apoyado por políticos locales, pudo escapar de la cárcel y pregonar el fraude electoral del que el pueblo había sido víctima, lanzó el llamado "*Plan de San Luís*", llamando al pueblo a levantarse en armas el próximo 20 de noviembre de 1910, fecha conmemorable hasta hoy, como el día del inicio de la revolución mexicana, para terminar con la imposición de una forma de gobierno y el capricho de un dictador.

Grandes movimientos sociales en respuesta al descontento de la miseria y desigualdad que se vivía en el país, el levantamiento de los Yaquis de Sonora, los Mayas de Quintana Roo, las huelgas de Cananeo y Río Blanco son solo algunos ejemplos de la sublevación del pueblo, que por supuesto fueron reprimidas sangrientamente y tomadas por líderes políticos que querían el poder, y que posteriormente, con el deterioro político, retomaron para el levantamiento revolucionario.

Los más de treinta y tres años que duró el gobierno del general Díaz cambiaron la vida de la Nación. Por una parte el crecimiento económico a nivel internacional fue muy palpable, la colocación de un país a primer mundo, con beneficios en ciencia y tecnología que hasta entonces, ningún líder político había logrado; pero por otro lado, la gran marginación de la que venían siendo objeto los indígenas, castas y

pobres, que se venía arrastrando desde la Nueva España, por más que se luchó por respetar sus garantías sociales e individuales, la marginación y carencia, seguía (y sigue) siendo el problema fundamental del país.

Algunos estudiosos e historiadores, consideran que los grandes logros del sector gobernante cometieron el error de descuidar la miseria popular y el creciente descontento de la población ante tanta injusticia y falta de equidad en el reparto de los logros y triunfos internacionales del país. El envejecimiento del líder Díaz y de su gabinete ayudaban al descontento del pueblo, ante la falta de justicia social, de igualdad y de respeto a la integridad física de las personas; el olvido de la noble causa y principios de la Constitución de 1857, y con ello las garantías del pueblo.

Otros consideran bueno el periodo del general Díaz, por los avances de la industria, el incremento de la producción, la actividad científica y cultural, pero también consideran que no fue una época de progreso para el pueblo mexicano, sino para una escasa minoría, la concentración de la riqueza en pocas manos frente al empobrecimiento de la mayoría de la población, junto con la monopolización del poder, la represión contra el pueblo y la violación constante a la Constitución de 1857, perjudicando con ello a toda la Nación.

1.4 La Revolución Mexicana

El descuido del aspecto social, de los ya desprotegidos, la violación a las garantías individuales y sociales, el crecimiento económico favorable para unos cuantos y las cuestiones políticas de fines del siglo XIX e inicios del XX, dio origen a otro movimiento fundamental de la historia de nuestra Nación: la Revolución Mexicana.

En esos años, los campesinos no eran dueños de sus tierras, pues existía el modelo económico del feudalismo; sufrían la explotación de sus patrones; los obreros carecían de derechos y padecían intolerables condiciones de trabajo. Las desigualdades sociales eran cada vez más profundas; la forma de gobierno era la

dictadura, que ya había durado mas de 30 años a cargo del General Don Porfirio Díaz, y como era de esperarse, el pueblo no resistió mucho tiempo; los líderes de los movimientos, no desperdiciaron la oportunidad de tener al pueblo en su máximo descontento, y lo tomaron como blanco fácil para poder saciar su hambre de poder y dominio, utilizando, por su puesto, a las masas mas necesitadas para lograr sus objetivos, bajo los principios de libertad y fin de la dictadura, escudándose en el derecho y poder soberano del pueblo, que se venia defendiendo desde la guerra de independendencia.

El descontento contra el gobierno del general Porfirio Díaz crecía. En las elecciones de 1910 el dictador pretendió reelegirse de nueva cuenta, pero el pueblo de México ya no lo permitiría. Fue entonces cuando el partido antirreeleccionista postuló a un hombre convencido de la causa que defendía y que entendió que sólo un movimiento revolucionario ofrecía la posibilidad de que la dictadura sucumbiera: Francisco I. Madero. El 5 de octubre de 1910 Madero promulgó el Plan de San Luis, que señalaba el 20 de noviembre como la fecha en que debía iniciarse el movimiento revolucionario, que por cierto fue la primer Revolución Social del siglo XX.

EL 25 de mayo de 1911, Porfirio Díaz renunció y se marchó del país. El lema "*Sufragio Efectivo, No Reeleccion*" resumió los ideales maderistas, convirtiendo al líder del movimiento, Don Francisco I. Madero, en Presidente de México.

No fueron nada fáciles los primeros años del triunfo de la Revolución. El nuevo Presidente de México fue traicionado por el general Victoriano Huerta y murió asesinado. La paz no podía lograrse por los cauces de armonía anhelados por Madero; pero si fue un factor importante para seguir luchando por un México justo y equitativo, por el respeto a los derechos de todo ciudadano.

1.5 Leyes que a través de los tiempos, han contemplado garantías sociales.

1.5.1 Constitución de Cádiz

Esta Constitución también llamada “Constitución Española de 1812”, tenía como principal objetivo, regular las relaciones entre los individuos de los dos mundos, protegiendo sobre todo los derechos y bienes del pueblo dominante, sobre todo, aquellos derechos sobre las riquezas y todo lo que hubiera dentro de los nuevos territorios adquiridos. Tenía un espíritu discriminativo para los sometidos, para el pueblo nativo de América. Para empezar, solo habla de los derechos de la Nación Española y sus ciudadanos, la cual no estaba comprendida por ningún sujeto dominado en las tierras conquistadas, pues su único oficio y limitante era el servicio para con los nuevos “dueños” del territorio americano.

Algunos de los artículos que contemplaba esta constitución donde se puede apreciar la carencia de garantías, sobre todo sociales, discriminación e imposición de forma de gobierno, que con posterioridad, serían la causa primordial de grandes movimientos armados.

En síntesis, podemos decir que la Constitución de Cádiz, es protectora de la clase española, al manifestar en su primer artículo, que la Nación española esta compuesta por los españoles de ambos hemisferios, y solo ésta es libre e independiente. Define a los españoles como todos aquellos hombres libres nacidos o a vecinados dentro de los dominios españoles, así como sus hijos, dándole este privilegio también a los que hayan adquirido cartas de naturalización por la Corte competente.

En su artículo décimo tercero, nos expresa que la única finalidad del gobierno es la felicidad de toda la sociedad y el bienestar de los individuos que la componen, pero recordemos que solo es aplicable para los españoles, pues solo ellos formaban parte de la sociedad española de la Nueva España. Por otro lado, la constitución española limita los ciudadanos españoles, atribuyéndoles el derecho a ser ciudadanos solo a los españoles de ambos mundos o bien, descendientes de alguno de estos.

Hasta este momento, la clase dominada no es protegida por ningún derecho en la nueva España, por el contrario, es cada vez mas limitada y desprestigiada, lo que llevaría a movimientos armados posteriores, la lucha del territorio conquistado por los nativos o por los españoles nacidos en ellas que eran limitados en funciones de gobierno, promulgando la efectividad del lema *“América para los americanos”* (doctrina monroe).

1.5.2 Sentimientos de la Nación

Con la captura y fusilamiento del iniciador del movimiento de independencia en la Nueva España, el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, parecía que con ello acabaría la insurrección en contra del imperio español, mas no fue así, porque otro cura, José María Morelos y Pavón, también como *“el siervo de la Nación”*, no sólo continuó la lucha, sino que realizó una intensa labor para reunir y organizar a todos los demás caudillos independentistas, cuyo poder e influencia eran meramente locales.

La principal muestra de su continuación en el movimiento de lucha por la libertad del pueblo mexicano, fue dándole forma normativa a su lucha, con la creación de *“Los sentimientos de la Nación”*. Con esta declaración, Morelos proponía una estructura muy avanzada para su tiempo, que buscaba mejorar la vida del pueblo y establecer una forma de democracia.

Dicho documento, esta compuesto por 23 puntos, aunque en realidad son 22, pues fue omitido el numeral “6”.

1. *“Que la América es libre é independiente de España y de toda otra Nación, Gobierno ó Monarquía, y que así se sancione, dando al mundo las razones.*
2. *Que la religión Católica sea la única, sin tolerancia de otra.*
3. *Que todos sus ministros se sustenten de todos, y solos los Diezmos y primicias, y el Pueblo no tenga que pagar mas Obenciones que las de su devoción y ofrenda.*

4. *Que el Dogma sea sostenido por la Gerarquía de la Iglesia, que son el Papa, los Obispos y los Curas por que se debe arrancar toda planta que Dios no plantó: omnis plantatis quam nom plantabit Pater meus Celestis Cradicabitur. Mat. Cap. XV.*
5. *La Soberanía dimana inmediateamente del Pueblo, el que solo quiere depositarla en sus representantes dividiendo los Poderes de ella en legislativo ejecutivo y judicial, eligiendo las Provincias sus vocales, y estos á los demas, que deben ser Sujetos sabios y de probidad.*
6. *(En el original de donde se tomó esta copia —1881— no existe el artículo de este número.)*
7. *Que funcionarán quatro años los vocales, turnándose saliendo los mas antiguos para que ocupen el lugar los nuevos electos.*
8. *La dotacion de los vocales, será una congrua suficiente y no superflua, y no pasará por ahora de ocho mil pesos.*
9. *Que los empleos los obtengan solo los Americanos.*
10. *Que no se admitan extrangeros, si no son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha.*
11. *Que la Patria no será del todo libre y nuéstra, mientras no se reforme el Gobierno, abatiendo el tiranico, sustituyendo el liberal y hechando fuera de nuestro suelo al enemigo Español que tanto se ha declarado contra esta Nacion.*
12. *Que como la buena Ley es Superior á todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen á constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el Jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, alexe la ignorancia, la rapiña y el hurto.*
13. *Que las Leyes generales comprehendan á todos, sin excepción de Cuerpos privilegiados, y que estos solo lo sean en quanto al uso de su ministerio.*
14. *Que para dictar una ley se discuta en el Congreso, y decida á pluralidad de votos.*

15. *Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de Castas, quedando todos iguales, y solo distinguirá á un Americano de otro el vicio y la virtud.*
16. *Que nuestros Puertos se franqueen á las Naciones extranjeras amigas, pero que éstas no se internen al Reyno por mas amigas que sean, y solo haya Puertos señalados para el efecto, prohibiendo el desembarco en todos los demas señalando el 10 p 100 u otra gavela á sus mercancías.*
17. *Que á cada uno se le guarden las propiedades y respete en su casa como en un asilo sagrado señalando penas á los infractores.*
18. *Que en la nueva Legislación no se admitirá la Tortura.*
19. *Que en la misma se establezca por ley Constitucional la celebracion del día 12 de Diciembre en todos los Pueblos, dedicando á la Patrona de nuestra libertad Maria Santisima de Guadalupe, encargando a todos los pueblos la devocion mensal.*
20. *Que las tropas extranjeras ó de otro Reyno no pisen nuestro Suelo, y si fuere en ayuda no estarán donde la Suprema Junta.*
21. *Que no hagan expediciones fuera de los limites del Reyno, especialmente ultramarinas, pero que no son de esta clase, propagar la fé á nuestros hermanos de tierra adentro.*
22. *Que se quite la ínfinitad de tributos pechos é imposiciones que mas agovian, y se señale á cada individuo un cinco por ciento en sus ganancias, ú otra carga igual lixera, que no oprima tanto, como la Alcabala, el Estanco, el tributo y otros, pues con esta corta contribucion, y la buena administracion de los bienes confiscados al enemigo podrá llevarse el peso de la Guerra y honorarios de empleados.—Chilpancingo 14 de Septiembre de 1813.—José María Morelos.*
23. *Que igualmente se solemnize el día 16 de Septiembre todos los años, como el día Aniversario en que se levantó la voz de la independencia y nuestra Santa libertad comenzó, pues en ese día fué en el que se abrieron los labios de la Nacion para reclamar sus derechos y empuñó la espada para ser oida, recordando siempre el mérito del grande Héroe el Sr. D. Miguel*

Hidalgo y su Compañero D. Ignacio Allende. Respuestas en 21 de Nobiembre de 1813, y por tanto quedan abolidas estas, quedando siempre sujeto al parecer de S.A. Serenisima.”²

En la sesión de apertura del congreso de Chilpancingo se dio la lectura a este documento, que constituye la principal expresión de ideas políticas. Destacan entre sus postulados fundamentales: América es independiente; la religión católica será la única tolerada; la soberanía dimana del pueblo; las leyes deben obligar a constancia y patriotismo; moderar la opulencia y la indigencia; no deberá haber privilegios; se proscribire la esclavitud y la diferencia de castas y se prohíbe la tortura.

Para entrar al estudio de las garantías sociales de este documento, podemos destacar los principales puntos donde se encuentran inmersas.

- América es libre e independiente de España;
- La soberanía dimana del pueblo;
- Los empleos solo pueden ser obtenidos por los americanos;
- Solo serán admitidos extranjeros en los empleos, si son artesanos y capaces de instruir, y ser libre de toda sospecha;
- Abolición de la esclavitud y distinción de castas, quedando todos iguales.

1.5.3 Constitución de Apatzingan

Esta constitución fue proclamada el 22 de octubre de 1814, por el congreso de Chilpancingo. Sus disposiciones fundamentales consistían en que la Nación fuera soberana, republicana y que tuviera por autoridad suprema al Congreso, del cual dependerían los demás poderes. Ya no basaba la representación del pueblo en las autoridades de los municipios sino en delegados de los ciudadanos. Proponía

² Es copia, tal cual esta escrito. Mexico 31 de Octubre de 1814.—*Patricio Humana*. www.worldpolicy.org

la felicidad común, basada en el goce de igualdad, seguridad, propiedad y libertad, sin embargo no previó medidas para un reparto más equitativo de la propiedad. Una de sus principales preocupaciones fue evitar el establecimiento de una dictadura, por lo que decretó que el poder ejecutivo debería de estar a cargo de un triunvirato (magistratura formada por tres personas).

La Constitución de Apatzingán fue la primera Constitución de México, titulada oficialmente "*Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana*". Se basaba en los mismos principios que la Constitución de Cádiz pero de una manera un tanto modificada, pues a diferencia de la constitución española, la de Apatzingán preveía la instauración del régimen republicano de gobierno. No sólo defendía el principio de la soberanía popular, sino también el derecho del pueblo a cambiar al gobierno según su voluntad. Se proclamó la división de los tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, considerando como órgano supremo al Congreso, compuesto por 17 diputados de las provincias, con facultades legislativas, políticas y administrativas, entre las cuales estaba la de nombrar a los miembros del Gobierno (ejecutivo), que debía estar formado por tres personas, alternándose éstas en la Presidencia cada cuatro meses, y del Supremo Tribunal de Justicia (judicial) constituido por cinco personas. Se decretaba a la religión católica como única y proclamaba la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, la libertad de palabra y de prensa y la inviolabilidad del domicilio.

La Constitución de Apatzingán se inspiró más en el modelo liberal-democrático de las constituciones francesa y española que en las ideas sociales y políticas de José María Morelos formuladas los *Sentimientos de la Nación*. Además, esta Constitución no proponía medidas para moderar la opulencia de los ricos y la indigencia de los pobres, punto central del pensamiento de Morelos, al depositar el poder ejecutivo en tres personas en vez de una, además de propiciar la anarquía del movimiento insurgente que Morelos había tratado de evitar, y limitaba su papel como líder revolucionario, entorpeciendo su acción militar y política.

La Constitución de Apatzingán está dividida en dos partes. En la primera, que es la parte dogmática, se establece en el primer artículo que la religión católica, apostólica y romana es la única que se debe profesar en el Estado; siguiéndole lo relativo a la soberanía, los ciudadanos, la ley, los derechos del hombre y las obligaciones de los ciudadanos. La segunda parte de la Constitución de Apatzingán trata de la forma de gobierno, en la que se reglamenta la organización y las funciones de cada uno de los poderes, que serían tres: el Supremo Congreso (Poder Legislativo), el Supremo Gobierno (Poder Ejecutivo) y, el Supremo Tribunal de Justicia (Poder Judicial).

Cada uno de los tres poderes serían independientes uno de otro, pero en conjunto serían la forma más elevada del ejercicio del poder político, reservando cierta supremacía sobre los otros poderes para el Supremo Congreso, puesto que era él quien debía ejercer los derechos de nombrar a los miembros de los otros poderes y a que en él se depositaba la representación de la voluntad ciudadana.

El Supremo Gobierno, el Poder Ejecutivo, quedaba en manos de tres personas, que tendrían igualdad en autoridad y atribuciones; mismas que ejercerían el gobierno de manera alternativa, por cuatrimestres.

Sus facultades más directas, además de las de carácter ejecutivo y administrativo, eran asegurar la protección de los derechos del ciudadano: libertad, propiedad, igualdad y seguridad. Este Supremo Gobierno sería ejercido por José María Cos, José María Liceaga y el propio José María Morelos.³

En esta constitución, se establece de manera clara que la soberanía radica en el pueblo, a través de sus representantes, los diputados elegidos por los ciudadanos; pero no podría existir verdadera soberanía si cada uno de los habitantes no tiene asegurados sus derechos fundamentales de propiedad, inviolabilidad de su domicilio, trabajo y educación.

³ CFR. www.e-mexico.gob.mx

En pocas palabras, dicho documento plasmaba los fundamentos de cómo los congresistas querían que fuera el nuevo país: católico, nacionalista, republicano y liberal.

Sin embargo, la Constitución de Apatzingán no entró realmente en vigor. Casi un año después de que fuera promulgada, su inspirador, José María Morelos y Pavón fue hecho prisionero y poco después moría fusilado.

1.5.4 Leyes de Reforma

El movimiento reformista fue tendiente a afianzar la nacionalidad mediante la conquista plena de la soberanía y la transformación del sistema político, económico y social, estableciendo un régimen democrático, representativo y popular.

Las leyes de reforma, contemplaban la actividad económica, cultural, social y religiosa del país, por su alto contenido político. De estas leyes de reforma destacan:

- ✓ Ley Juárez: ley que contempla la administración de justicia y organización de los Tribunales de la Nación, de los Distritos y Territorios;
- ✓ Ley Lerdo: contempla la desamortización de las fincas rústicas y urbanas, propiedad de los civiles o de la iglesia;
- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1857;
- ✓ Ley Iglesias: contempla las obenciones parroquiales;
- ✓ Ley sobre la nacionalización de los bienes eclesiásticos;
- ✓ Ley que estableció el Registro civil y la reglamentación de cementerios.

Las principales finalidades de la Leyes de reforma fueron:

- Descentralizar la propiedad de la iglesia, encaminada a circular los recursos que no eran debidamente explotados por la iglesia;

- Nacionalizar los bienes muebles de la iglesia, considerando que aquellos bienes que no satisfacían alguna necesidad y solo eran de mero lujo, podían ser destinados a otra cosa o ser vendidos para obtener recursos económicos y estos utilizarlos en beneficio de las clases mas desfavorecidas;
- Acrecentar la fuerza económico política del Estado y disminuir la eclesiástica; ejercer el dominio y vigilancia sobre la población a través del Registro Civil y con ello quitarle este atributo a la iglesia, igualmente la secularización de cementerios; y,
- La supresión de fuero militar y del clero para alcanzar el principio de igualdad legal y social.

El periodista Zarco, en su editorial “*Siglo XIX*”, al ser ratificadas las leyes de reforma, expresó: *“queda desde ahora fijada una de las bases de la futura Constitución. ¡No mas fueros!, ¡No mas privilegios!, ¡No mas exenciones!, ¡Igualdad para todos los ciudadanos!, ¡Soberanía perfecta del poder temporal, ¡Justicia para todos!”*⁴

1.5.5 Constitución de 1857

A la proclamación de la Independencia, en 1821, existían en México dos partidos políticos: el monárquico o central, cuyo jefe era Agustín de Iturbide, que estableció un fallido y efímero Imperio, y el republicano, conformado por los antiguos insurgentes.

El partido monárquico era de corte conservador y aglutinaba a la clase social privilegiada económicamente. Los republicanos, en cambio, se sumaron al pensamiento individualista y liberal, que era entonces la ideología de vanguardia, por lo que aspiraban a la transformación de la vida social y política imperante.

⁴ DE LA TORRE Villar, Ernesto. “Historia de México”, Tomo 10, Salvat Mexicana de Ediciones S. A. de C. V., México 1999, pp. 2182, 2183

El partido centralista o monárquico triunfó en 1835 y retuvo el poder hasta 1846. En ese lapso se promulgaron dos Constituciones más, las llamadas “*Siete Leyes de 1836*” y las “*Bases Orgánicas de 1843*”, que eran una clara muestra del pensamiento conservador.

Entre 1853 y 1855, México padeció la última dictadura del general Antonio López de Santa que también representaba un retorno al gobierno de tipo central. Contra esa dictadura se pronunció el 1° de marzo de 1854 el Plan de Ayutla, movimiento revolucionario promovido por el general Juan Álvarez y los coroneles Florencio Villarreal, Ignacio Comonfort y Eligio Romero; este Plan representó la protesta de un pueblo porque se respetaran sus derechos humanos y la aspiración por tener una vida digna.

Como resultado de ese movimiento se promulgó otra Constitución de corte liberal, la de 1857, en la que se consignaban conceptos tan importantes como los derechos del hombre y la libertad de cultos, y en la que se le confería a la Nación la calidad de República federal, democrática y representativa.

Esta Constitución no agradó al grupo conservador ni al clero, que tanta influencia tenía en la vida social y política del país, lo que dio origen a la llamada Guerra de Tres Años. En plena guerra, Don Benito Juárez expidió la mayor parte de las Leyes de Reforma, que más tarde se incorporarían a la Constitución de 1857. Luego entonces, como ya vimos, el partido conservador se adueñó de la dirección política y económica del país durante el largo gobierno del general Porfirio Díaz, en el periodo histórico que conocemos como “Porfiriato”.

1.5.6 Constitución de 1917

Los orígenes de nuestra historia constitucional se remontan al Siglo XVIII, período en el cual las ideas de liberalismo político de la Revolución Francesa y recogidas en los documentos constitucionales emanados de ese movimiento, así como en la Constitución Federal Norteamericana de 1789, habían destruido los fundamentos teóricos de la monarquía absolutista; afirmaban que los hombres tenían derechos

naturales, inalienables, superiores y anteriores a la sociedad y al Estado, postulaban que la titularidad de la soberanía corresponde al pueblo; que la democracia es el único sistema de gobierno compatible con la dignidad de la persona humana y que, a efecto de promover una atmósfera favorable a la libertad y someter el ejercicio del poder al Derecho, se debía estructurar al Estado de conformidad a la doctrina de separación de poderes.

La Revolución, bajo el mando de Carranza, tomó el nombre de Constitucionalista, porque pretendía implantar en el país la vigencia de la Constitución de 1857, pero esta Carta no se ajustaba ya a las nuevas reformas promovidas por Carranza, coincidentes con los nuevos tiempos, como la Ley del Municipio Libre, la Ley del Divorcio, la Ley Agraria, la Ley de Abolición de las Tiendas de Raya, entre otras.

Carranza y sus principales jefes revolucionarios entendieron esto y en septiembre de 1916 convocaron a elecciones para conformar un Congreso Constituyente que reformara la Constitución de 1857.

El 1° de diciembre de 1916 quedó instalado en Querétaro el Congreso Constituyente, cuyos trabajos habrían de concluir el 31 de enero de 1917. La nueva Constitución se promulgó el 5 de febrero de 1917. Más que una reforma a la de 1857, la nueva Carta Magna representó una visión nueva de la realidad política y social de la Nación. Ciertamente la nueva Constitución abrevó principios básicos de la de 1857, como la forma de gobierno, la soberanía, la división de poderes y los derechos individuales; pero también recogió en sus preceptos los ideales revolucionarios del pueblo mexicano, les dio forma y creó instituciones para que se concretaran.

Los principales debates se dieron sobre la enseñanza, la cuestión religiosa, la tierra y el trabajo, dando lugar al nacimiento de la primera declaración de derechos sociales en México y en el mundo. A partir de entonces existe la convicción de que la Constitución debe garantizar a todos los hombres un mínimo económico; que va a vivir con dignidad; que no basta estructurar el poder político y postular las garantías individuales, sino que debe adentrarse profundamente en la vida social.

Por eso, la de 1917 es la primera constitución político social y las garantías sociales también son decisiones fundamentales y en esto difiere substancialmente de las constituciones liberales e individualistas del siglo pasado.

La Constitución de 1917 fue la primera en el mundo en declarar y proteger las garantías sociales, los derechos de grupos o clases sociales, debido a la situación precaria en que se encontraban, donde la función del Estado es asegurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas, las garantías sociales imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases sociales.

Esta Constitución fue el resultado formal de los esfuerzos, luchas, sangre y sentimientos del pueblo mexicano, de miles de hombres anónimos que generosamente vivieron los azares de una cruel guerra con la esperanza de construir una patria mejor.

La Constitución mexicana de 1917 sigue vigente, es una de las más avanzadas y progresistas del mundo. No sólo forma parte de la historia, sino que hoy rige nuestras formas de organización y convivencia, los derechos y obligaciones de todos los que vivimos en México.

Capítulo Segundo: Conceptos fundamentales en materia de derechos laborales.

2.1 Definición de trabajo.

La palabra *trabajo*, proviene del latín *trab*, *trabis* que significa traba, ya que el trabajo implica una traba para quienes lo ejercen y siempre lleva implícito un esfuerzo físico o intelectual.

El diccionario de la Real Academia Española conceptúa al trabajo como “el esfuerzo aplicado a la producción de la riqueza”. En si, todo trabajo tiene la finalidad de crear o producir satisfactores, tanto el patrón como para el trabajador; pues se trata de un beneficio recíproco, ayuda mutua entra las partes que intervienen en la relación laboral. Esto no quiere decir que se trate de una contraprestación, pues el trabajo es un derecho y deber sociales.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, segundo párrafo, señala que se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.¹ En realidad, la diferencia del trabajo material o intelectual no es de gran importancia, pues ambas están tuteladas por la ley, pero si son de interés en la designación de la categoría de quien las presta.

La disciplina jurídica que estudia todo lo referente al trabajo, se limita a estudiar el aspecto personal y la subordinación con la que se de, independientemente de los ámbitos que pueda abarcar, es decir, acreditar la relación laboral o de trabajo, siempre que exista la prestación de un servicio personal y subordinado, aunque también se tengan que considerar la jornada laboral y el pago de un salario por la prestación del servicio o ejercicio del trabajo.

¹ Ley Federal Del Trabajo, Editorial SISTA, Octubre 2003

A través del tiempo, se ha discutido tanto la naturaleza jurídica como la denominación del derecho o ciencia jurídica que lo va estudiar. En cuanto a la denominación, se le ha llamado “Derecho Laboral”, siendo un poco incorrecta, pues la ciencia jurídica no solo se limita a estudiar las labores del trabajador sino también las consecuencias jurídicas que se deriven de dichas labores; “Derecho Profesional”, siendo menos acertada, pues las relaciones de trabajo no se limitan a la prestación de servicios profesionales, sino a toda actividad que implique el esfuerzo humano, tanto físico como intelectual; “Derecho Obrero”, pensado así por los orígenes y las causas que llevaron a la creación de la ciencia jurídica especializada en la protección de los derechos del trabajador, atendiendo a la época de su creación, pero en la actualidad, no son solo los obreros a los que protege la legislación; “Derecho del Trabajo”, es quizá la mas apropiada, partiendo de la denominación de trabajo, abarcando con ello, a la clase obrera, jornalera, profesional, empleados, domésticos, artesanos, científicos, etc., y solo faltaría encuadrar la defensa del patrón como sujeto de la relación laboral, pues es un elemento prescindible para que exista la misma; “Derecho Social”, comúnmente utilizado en la doctrina y tomando como base, la seguridad social histórica que se defendía por la clase trabajadora, aunque Derecho Social, es una especialidad genérica que abarca otras como el Derecho Agrario y el Derecho a la Seguridad Social o Derecho Social como rama del derecho, independiente del Derecho Público.

En cuanto a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, debemos entender como naturaleza como origen, la esencia de las cosas. En este sentido, podemos decir que el origen del derecho del trabajo se encuentra en el artículo 123º Constitucional, que va dirigido a la defensa de la dignidad trabajadora, y con ello elevar la condición de vida de los trabajadores, siempre bajo el lema de justicia y equidad en la relación laboral.

La doctrina nos cuestiona si el derecho del trabajo pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado, pudiendo destacar que si el Derecho Público tutela derechos

no patrimoniales, derechos que el individuo tiene frente al Estado y que el Derecho Privado, tutela los derechos patrimoniales o aquellos que se deriven de las relaciones inter personales. Se ha dicho que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, esto se desprende del criterio tomado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en varias ejecutorias afirma que el Tribunal del Trabajo esta inspirado en el interés público. Aunado a esto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5º establece que sus disposiciones son de orden público, dejando al Derecho del Trabajo dentro del Derecho Público.

Otra corriente doctrinaria sostiene que derivado a que el contrato de trabajo es firmado y acordado por patrón (no importando si es persona física o moral)y trabajador, independiente mente de la denominación del contrato del que se derive la relación laboral, se trata de un acuerdo entre particulares, y por ende, el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado.

Tomando en cuenta los criterios anteriores, se ha pensado encuadrarlo en un hibrido derivado de las dos ramas principales del derecho, dejándolo como un derecho mixto o dual, aunque existen otros doctrinarios que defienden ubicarlo en una especialidad diferente, la cual podría denominarse Derecho Social, pues no puede prescindir del Derecho Privado solamente o del Derecho Público, pero si contempla los dos y es distinto a la vez.

El Derecho Social lo podemos considerar como el producto de una moral colectiva, sujetando al hombre a su vínculos que por naturaleza social le competen, siendo el hombre en sociedad, la base de todo el derecho pues de sus relaciones se deriva la ciencia jurídica encaminada a conservar la paz y el bienestar sociales.

El maestro Trueba Urbina, afirma que *“el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración, protegen,*

*tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.*²

2.2 Definición de trabajador.

Como se mencionó anteriormente, las personas que realizan una actividad física o mental a favor de otra; independientemente que sean denominados obreros, jornaleros, asalariado, intelectual, empleado, etc., se le ha denominado trabajador, pero, partiendo de la idea, que la palabra “trabajador” es genérica, se le puede atribuir esta determinación a todas las personas que de acuerdo a la legislación laboral, empleen su fuerza (física o intelectual) a favor de otra, y sobre todo, atendiendo al principio de igualdad.

La Ley Federal de Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dan su concepto de trabajador.

Ley Federal del Trabajo...

*“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal Subordinado...”*³

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado...

*Artículo 3o.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”*⁴

Ambos preceptos se refieren a que un trabajador es toda persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral, que se denomina patrón, independientemente de las causas que le den origen a la relación laboral, llámese contrato de trabajo o nombramiento, basta con acreditar que emplea un

² TRUEBA Urbina, Alberto. “Nuevo Derecho del Trabajo”, Porrúa, S. A. de C. V., pp. 135

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SISTA, 2003.

⁴ LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Porrúa, S. A. de C. V., 2005.

actividad física o intelectual, a favor de un patrón, que existe una subordinación de por medio y que se pague un salario por el servicio prestado.

Solo por razones comparativas, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, define al trabajador como aquella persona que trabaja, aquella que es obrero u operario, pero como ya vimos, no solo se trata del trabajo de estos, sino en general, del esfuerzo físico e intelectual que las personas desempeñan.

El maestro Rafael Ignacio Martínez Morales, en su diccionario de *Derecho Burocrático*, hace la diferencia entre el trabajador del sector público con el del sector privado, sosteniendo que la particularidad para distinguirlos es la finalidad del trabajo; es decir, mientras que el trabajador del sector privado tiene la finalidad de producir satisfactores con los que el patrón lucrará, el trabajador del sector público, es un servidor público, cuya finalidad radica en prestar un servicio en beneficio de la sociedad, siendo su patrón, una Dependencia, ya sea centralizada o descentralizada de la Administración Pública.

Finalmente, como mencionamos al principio, el término “trabajador” es general, solo se necesita prestar un servicio personal físico o intelectual, a cambio de un salario, a una persona física o moral, que en la relación de trabajo o laboral se denomina patrón.

2.2.1 Clasificación de los trabajadores

Retomando que el concepto de trabajador es genérico y en atención a los lineamientos constitucionales que establecen que no debe haber distinción entre estos por razones de sexo, edad, religión, condición social, doctrina política, etc., que la misma ley federal de la materia establece, se desprende que trabajador siempre será una persona física, que presta un servicio personal y subordinado a un patrón, a cambio de un salario.

Con base en esto, clasificaremos a los trabajadores de acuerdo a las condiciones y funciones de trabajo bajo las cuales se este prestando el servicio.

a) TRABAJADOR DE PLANTA O DE BASE:

Denominado de “*planta*” por la Ley Federal del Trabajo y de “*base*” por la Ley Burocrática, pero en estricto sentido, se refieren al mismo tipo de trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la nación, dio su propia definición para el trabajador de planta, distinguiéndolo del trabajador eventual, mediante la tesis con numero de toca 2903/36, 1ª, 3 de Septiembre de 1936, previo juicio laboral del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros manifestando:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos...”

a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación... los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte...”⁵

El trabajador de planta, es aquel que por necesidad permanente de la empresa, es indispensable que permanezca en ella, o bien por razones de antigüedad y buen

⁵ DAVALOS, José. *Op. Cit.* Pp.116, 117

desempeño de sus labores a criterio del patrón, sindicato o ambos, el trabajador amerite la categoría de “planta”. Al respecto la Ley Federal del Trabajo y la Constitución en su apartado “A” del artículo 123, no definen específicamente lo que sería un empleado de planta, aunque en el artículo 158 de la Ley Federal de Trabajo, lo toma como base para determinar la antigüedad del trabajador, y así respetar la seguridad en el empleo.

Siguiendo en este punto, el homólogo del trabajador de planta en la Ley Burocrática son los trabajadores de “base”. En su artículo 6º expresa que todos aquellos trabajadores que no estén incluidos en la lista de los trabajadores de confianza (artículo 5º) serán denominados de “base” y solo por eso serán inamovibles, dándoles la posibilidad de serlo después de seis meses de servicios. Cabe señalar que al respecto de los seis meses de servicios, es solo un requisito para aspirar a una “base”, pues en la Administración pública se han observado muchos casos en que los trabajadores duran mucho tiempo en la dependencia, con la falsa denominación de confianza, sin acreditar las funciones de este, y no obtienen la “base”, esto se debe a que los emolumentos se cubren con partidas globales, sin estar incluidos específicamente en el presupuesto de egresos de la federación, y cada año se acuerda entre el Presidente de la República y las fuerzas sindicales, la cantidad de “bases” que se autorizaran para el ejercicio fiscal en turno y así cumplir también con la “creación de empleos”, y servir como dato para la rendición de cuentas o informe presidencial del cada año o sexenio.

Podemos desprender, que comparado con el trabajador de “planta” en la iniciativa privada e independientemente del desempeño del trabajo o las necesidades del servicio, en la “burocracia” se puede obtener la categoría de base si se es agremiado del Sindicato y con muy buenas relaciones laborales o influyentes, generalmente.

b) TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Cuando se celebra un contrato de trabajo, y mas cuando es colectivo, comprende a todas las personas que trabajan en la empresa o Dependencia, aun cuando no sean agremiados del sindicato o se les de la categoría de “confianza”.

Podemos encuadrar la categoría de confianza dentro de los trabajos temporales, pero de acuerdo a las funciones especificas que desempeñan contenidas en la ley, es necesario separarlos de los demás trabajadores.

Los trabajadores de confianza no dejan de ser trabajadores, y por ello deben ser protegidos por la ley, pese a que muchas fuerzas, sobre todo las sindicales de las Dependencias de Gobierno, quieran disminuir, anular o limitar sus derechos o garantías sociales así como los beneficios que las mismas leyes y las condiciones generales de trabajo estipulan.

El profesor Martínez Morales, en su diccionario de *Derecho Burocrático*, define al trabajador de confianza como aquella persona que en razón de su cargo, presta un trabajo subordinado con características especiales de fidelidad, lealtad, seguridad, las cuales le confieren un trato directo de familiaridad con el superior jerárquico.⁶ Es buena definición pero donde dejamos que el trabajador de confianza es aquel que acredita las funciones que marca la Ley, independientemente de la denominación que se le de al puesto. Si bien es cierto, la palabra “confianza” hace pensar que se trata de un trabajador allegado al patrón, por lo tanto el protegido de este, convirtiéndose a la vez en enemigo numero uno del trabajador de base y del Sindicato, siendo que en la realidad no es regla que se tenga que cumplir.

En este apartado hablaremos un poco más del tema, debido a que es el eje central del tema del trabajo de investigación, por lo que analizaremos desde la denominación, los derechos, obligaciones y funciones del trabajador de confianza.

⁶ CFR, MARTINEZ Morales, Rafael. *Op. Cit.*, pp. 25.

Empecemos analizando la Ley Federal del Trabajo. En su artículo 9º expresa que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no del nombramiento o denominación del puesto. En un segundo párrafo, nos menciona que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón, entendiéndose estas como aquellas actividades que el mismo patrón podría realizar directamente y que por diversas razones no puede realizar, sino por conducto de otra persona en quien delega tales funciones, como es el caso de los secretarios particulares o privados.

Este artículo también nos da la protección y defensa para evitar algún fraude legal que consista en clasificar como trabajador de confianza aquellos que no lo acreditan de acuerdo a las funciones, para sustraerlos de ejercer sus derechos sindicales o para privarlos indebidamente del derecho y garantía social de “estabilidad en el empleo”. En la Administración Pública, no se respeta este precepto, si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluye a los trabajadores de confianza de su régimen, tampoco permite que se protejan por las Condiciones Generales de Trabajo y mucho menos por la Ley Federal del Trabajo, pues donde estaría el espíritu de la creación de un apartado “B” al artículo 123 Constitucional.

Para este caso, la Ley Burocrática, en su artículo 5º, enumera a los que serían los trabajadores de confianza, no nos da una definición de estos pero en general los encuadra dentro de las funciones que expresa la Ley Federal del Trabajo como la inspección, vigilancia, fiscalización, dirección, etc. y mas adelante, en su artículo 8º los excluye del régimen de dicha ley, entendiéndose que se regirían por el apartado “A” del artículo 123º Constitucional.

El profesor Martínez Morales nos explica, que el hecho de que los trabajadores de confianza queden excluidos del régimen de la Ley burocrática, no quiere decir que queden excluidos del derecho, dejándoles entonces la regulación bajo los

principios del artículo 123º Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y las condiciones generales de trabajo, pero gran detalle, quizá por los principios y régimen de las dos primeras pero las condiciones generales de trabajo no, pues estas se formulan, discuten, acuerdan y aprueban por el sindicato (formado por empleados de base) y titular de la dependencia. Si bien es cierto que existe libertad de coalición de trabajadores, independientemente de la denominación que se les quiera dar, en las Dependencias no se da formalmente, es decir, pueden existir sindicatos de los trabajadores de confianza y no se les niega su formación, pero tampoco se les permite decidir puntos derivados de las relaciones de trabajo ni participar en las discusiones y decisiones que se tomen a respecto.

Los trabajadores de confianza de la Administración Pública presentan varios problemas, entre ellos destacan la jornada de trabajo, que generalmente es mayor a la de cualquier trabajador, no importando que su hora de entrada no este establecida y normalmente lleguen después que cualquier empleado de base, pero siempre es de mínimo diez horas diarias, no tiene estabilidad en el empleo y solo son protegido por la Ley Burocrática en el aspecto de salario y prestaciones de seguridad social; para su despido solo es necesaria la manifestación de la perdida de la confianza, que es tan subjetiva que a criterio del titular de la dependencia lo amerite, pero después, cuando hay un juicio laboral de promedio ante la autoridad competente, llámese Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunal Federal del Conciliación y Arbitraje y se demande la reinstalación por despido injustificado, en la mayoría de los casos el fallo se da a favor del trabajador, y obviamente, se le tiene que reinstalar y pagar los salarios caídos con sus debidos intereses, generados desde el momento del despido, causando con ello una afectación patrimonial a la Dependencia, tanto por el numero de juicios de esta índole como por las cantidades a pagar por estos conceptos.

A criterio de muchos empleados de base de las dependencias de gobierno (no líderes sindicales), el trabajador de confianza es remunerado económicamente con

mejor salario, pero no se dan cuenta que es solo en aquellos casos donde las funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, etc., se pueden acreditar por el puesto, como el caso de los altos mandos, directores, jefes de departamento, subdirectores, delegados, subdelegados, etc., y no en aquellos que mañosamente o fraudulentamente tienen la categoría de confianza pero las funciones reales que desempeña son como de cualquier trabajador de base, solo que por la etiqueta “de confianza” se le limitan sus derechos laborales y beneficios que por ley les corresponden.

El trabajador de confianza es discriminado, le son violados sus derechos y garantías sociales, y sobre todo es objeto de fraudulentas acciones de las Dependencias para evitarles o restringirles el goce de sus derechos como trabajadores. Todo trabajador debe y tiene derecho de participar de los beneficios que el patrón o Dependencia ofrecen, el espíritu bajo el cual se creó el artículo 123 a raíz de un sangriento movimiento revolucionario, no distinguía ni limitaba al trabajador de acuerdo a su oficio o denominación, solo beneficiaba y lo protegía de los posibles abusos del más fuerte, llámese empresa, capitalista o dependencia, es decir, de quien recibe el esfuerzo físico o intelectual del trabajador.

c) TRABAJADOR EVENTUAL:

El trabajador eventual, presta sus servicios a la empresa o patrón por tiempo indeterminado, solo para realizar actividades ocasionales, carece de permanencia en el empleo y sus funciones o servicios son considerados como no indispensables para el desarrollo y cumplimiento del fin de la empresa o patrón.

Esta categoría o denominación no existe en la administración Pública, aunque debería, pues existen muchos trabajadores con categoría de confianza, que sin acreditar las funciones, como lo establece la ley, se le denomina de confianza, y no se le respetan sus derechos y garantías sociales de igualdad y estabilidad en el

empleo, por generalizar que trabajador de confianza es igual a alto mando, pese a que la propia ley burocrática los excluye expresamente en su artículo 8°.

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

En síntesis, el trabajador eventual es igual a trabajador por tiempo determinado (puede ser por meses o años), o por tiempo indeterminado, independientemente de las necesidades del patrón, con la oportunidad de revocar el contrato o refrendarlo en el momento que el patrón lo solicite. Este tipo de trabajadores se presentan tanto en la iniciativa privada como en las Dependencias de Gobierno, aunque no bajo la misma denominación, pero por la naturaleza del empleo, cargo, comisión o funciones, se encuadren dentro de los trabajadores eventuales.

d) TRABAJADOR DE TEMPORADA

Este tipo de trabajadores, los podemos clasificar en:

- a) De obra determinada: aquel trabajador que solo presta sus servicios en el inicio de una obra hasta su terminación, por ejemplo, el trabajo de los albañiles que construyen un edificio, la relación laboral inicia desde que empieza la construcción y termina con la consumación de la misma;

- b) De tiempo determinado: en este tipo de trabajadores podemos considerar a los trabajadores eventuales o de contrato con fecha de terminación del servicio, los trabajadores de temporadas especiales como navidad, reyes, días festivos, conmemoraciones especiales, etc., que por el alto índice de ventas es necesaria mas mano de obra. También podemos incluir a los

trabajadores que cubren a un otro por licencias, incapacidades, u otro permiso de para poder abstenerse de trabajar;

- c) Inversión de capital determinado: este tipo de trabajadores son los que apoyan en la explotación de minas, recursos naturales o en aquellas actividades donde el patrón ha invertido cierta cantidad de dinero o capital para la búsqueda o investigación en algún ámbito de la ciencia, y solo se comprometen a prestar sus servicios hasta donde el capital alcance.

Este ultimo tipo de trabajador, lo podríamos encuadrar en los de obra determinada, aunque algunos estudiosos del Derecho Laboral consideran que por el hecho de subsistir la relación laboral hasta donde el capital alcance, se le debe dar una categoría especial.

2.3 Derechos laborales

Como mencionamos anteriormente, el derecho del trabajo implica un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, que están destinadas a dar protección a la clase trabajadora, nulificando todas a aquellas disposiciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado en la Constitución así como en las leyes de la materia (fracción XXVII del artículo 123, apartado "A" constitucional). Al respecto, también el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo estipula que no producirá efecto legal alguno ni se impedirá el goce de los derechos del trabajador por tratarse de orden público. También el artículo 56º de la Ley hace referencia que en ningún caso las condiciones generales de trabajo podrán contener derechos o garantías inferiores a las que se establecen en la Constitución y las leyes y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

2.3.1 Derechos laborales irrenunciables

A comparación de otras especialidades del derecho, donde se da la alternativa de que una de las partes pueda renunciar a sus derechos, en materia del trabajo esto no puede suceder, aunado a que la propia legislación define la materia como un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores, pues es la esencia de su existencia.

Veamos ahora, que derechos son de fundamental importancia para este trabajo de investigación, y que por ley son irrenunciables.

a) Salario

La relación de trabajo se da cuando existe la prestación de un servicio personal subordinado, en este caso el patrón recibe los servicios del trabajador, ya se fuerza física o intelectual y a cambio este, paga una retribución al trabajador por su trabajo. Un principio constitucional consagrado en la Carta Magna de 1857 sostiene que *“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”*. De este principio podemos entender por justa retribución aquella que es suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia y nunca debe ser inferior al mínimo.

El salario es el punto de referencia del trabajo. La Ley Federal del trabajo en su artículo 82° lo define como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, pero extendamos que el salario debe proporcionar un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia. Mario de la Cueva define al salario como *“aquella retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que lo pueda conducir a la dignidad humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”*⁷

No se debe considerar al trabajo como una contraprestación, pues no siempre es así, en ocasiones no es necesario el esfuerzo ni físico ni mental para poder

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Pp 297

acceder a un salario, tal es el caso de el séptimo día, las vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por cuestiones de maternidad, etc.

Las características del salario son:

- Debe ser el equivalente al mínimo, cuando menos.
- Debe ser suficiente para la satisfacción de necesidades, es decir, debe asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- Debe ser determinado o determinable, es decir, el trabajador debe conocer el monto del mismo, ya sea de forma precisa o variable de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo.
- Debe cubrirse periódicamente. Generalmente es semanal o quincenal, salvo en los casos de comisiones, puede ser mensual, pero el trabajador siempre debe saber cuando le será pagado el salario.
- Debe pagarse en moneda de curso legal siempre, nunca en especie. La retribución en especie es aparte del salario, pues es considerada una prestación la cual debe ser apropiada al uso del trabajador y su familia (artículo 102° LFT).

El salario puede ser clasificado por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado, en efectivo, en especie, salario integral, extraordinario, o de cualquier forma que le pueda denominar, pero lo que nos interesa en esta investigación es solo que forma parte esencial de la relación de trabajo y del Derecho mismo, y respetando la igualdad de salarios y el principio constitucional de *a trabajo igual, salario igual* (artículo 123° Constitucional, fracción VII)

Es muy cuestionable el aspecto de la justa retribución, va encaminada a satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, pero en la actualidad el salario mínimo no es suficiente para cubrir ni siquiera las necesidades primordiales de una persona, pese a que el salario es la justa retribución del trabajador por su trabajo. Hoy en día el salario mínimo general no es suficiente para llegar a satisfacer el principio constitucional de la vida decorosa de una familia y es por ello que se

llega a que todos los miembros de la familia tengan que realizar alguna actividad para apoyar al gasto del hogar.

b) Jornada

Podemos entender esta, como el tiempo en que el trabajador realiza sus actividades o presta sus servicios diario, en el cual las partes se obligan recíprocamente, una a prestar el servicio o esfuerzo físico y otra a pagar un salario por este. También puede ser entendida como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón⁸ y es considerada también como uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo, por ser resultado del movimiento armado de 1910 por salvaguardar la integridad física y humana del trabajador.

La jornada de trabajo no siempre ha contemplado el mismo numero de horas, ha venido evolucionando desde mucho tiempo a tras hasta quedar como referencia de 8 horas diarias pero dejando la flexibilidad para que se adecue de acuerdo a la prestación del servicio. Es necesario ponerle un limite al jornal pues se ha demostrado que el trabajo prolongado conduce al agotamiento físico, reducción en el tiempo de vida, ser propenso a enfermedades y, por supuesto, al bajo rendimiento en el trabajo y mas aun al crecimiento de accidentes y riesgos de trabajo, es decir, aspectos médicos, psicológicos, económicos y sociales, no solo a capricho del trabajador, de ahí la indispensable existencia de la jornada de trabajo y los días de descanso. El artículo 37° de la Ley Federal del Trabajo estipula que el señalamiento de un tiempo determinado de jornal, se sujetara a la naturaleza del trabajo que se prestará, cuando se tenga por objeto sustituir a otro trabajador o bien, cuando la ley lo permita. También la Ley Burocrática estipula en su artículo 27° que por cada seis días de trabajo, corresponde un día de descanso cuando menos, aunque en la realidad la mayoría de los servidores públicos solo prestan sus servicios cinco días a la semana con salario integro. El descanso debe ser de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita reponer la energía y fatiga del trabajo diario; es de orden familiar por que permite la convivencia con la

⁸ CFR. Ley Federal del Trabajo, articulo 58.

familia y seres queridos; y es de naturaleza social y cultural, pues permite que el trabajador emplee este tiempo en una actividad recreativa o el esparcimiento de acuerdo al interés del mismo.⁹

Las jornadas de trabajo pueden ser divididas de acuerdo a la hora del día que se labore; por lo tanto puede ser diurna, nocturna o mixta. La jornada diurna comprende desde las 06:00 hasta las 20:00 horas, debiéndose cubrir esta solo ocho horas; la jornada nocturna comprende desde las 20:00 a las 06:00 horas, debiéndose cubrir solo siete horas de jornal; y la jornada mixta comprende un horario entre las dos anteriores no debiendo extenderse mas de alguna de las dos para no contemplarse como diurna o nocturna, siempre que el tiempo que se cubra de la nocturna no exceda de tres horas y media y el tiempo de duración de esta sea de siete horas y media. Al respecto la Ley Burocrática establece en sus artículos 21 al 27 lo referente a las jornadas de trabajo, quedando estas tal cual las establece la Ley Federal del Trabajo, no obstante en su artículo 25º establece que, cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud, al respecto, en la practica se dan convenios entre sindicato y autoridades para reducir la jornada a determinados trabajadores, sin acreditar los fines de la reducción de jornal o bien, se acuerdan por un tiempo pero por costumbre se sigue hasta la jubilación o cualquier causa de separación o terminación de la relación laboral. Por tratarse de convenios donde interviene el sindicato, solo son beneficiados los trabajadores de base.

Existen otros tipos de jornadas laborales que no están comprendidas en la ley pero sin embargo, existen en el mundo laboral diario, tal es el caso de la jornada especial que es aquella que resulta de un acuerdo entre trabajador y patrón por diversos fines, puede ser que el trabajador necesite ocupar un día de jornal normal, por lo cual acuerde trabajar el doble de un jornal para descansar el día

⁹ CFR . LEMUS Rayas Patricia. "Derecho del Trabajo y leyes complementarias", Mc Graw Hill, México 2002, pp. 46.

que necesita. En este caso, se cuestionaría el principio constitucional del límite de jornal, pero si partimos que se trata de un acuerdo de las partes a libre voluntad, no habría mayor problema que el agotamiento del trabajador en ese día.

Otro tipo de jornada que no se estipula en la ley es la indeterminada, que es aplicable a los empleados o trabajadores domésticos, quienes tienen descansos intermedios para ser ocupados en sus alimentos, esparcimiento, etc. o descanso durante la noche, como lo establece el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe otro tipo de jornal denominado extraordinario, denominado así por lo extraordinario de su existencia, es decir, por causa de emergencia para cualquiera de las partes, el cual nunca puede excederse de tres horas por día ni de nueve horas por semana. Al respecto el artículo 66° establece: *“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana”*. El artículo 26° de la Ley Burocrática establece, que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

En la iniciativa privada, en muchas ocasiones, se le es obliga a trabajar tiempo extraordinario por la urgencia de la producción y en muchos de los casos el trabajador esta de acuerdo por la remuneración que recibirá al final de la semana. En el sector publico, el empleado de confianza, eje central del trabajo de investigación, no goza de los beneficios de la ley, es mas, en el sector privado les son pagadas al doble o tripe las horas extraordinarias a quien las trabaje, en cambio en el sector publico al trabajador de confianza nunca se le pagan este concepto, y siempre debe de estar en la oficina o dependencia hasta que aparentemente se este a salvo de alguna emergencia (que puede ser desde problemas de seguridad en la institución hasta caso fortuitos o manifestaciones de los empleados inconformes por alguna disposición o situación).

Es de destacarse que la jornada extraordinaria no es obligatoria para ningún trabajador, y si fuere el caso de necesidad de la producción habría de considerarse la voluntad del trabajador y el interés del mismo. El problema para muchos trabajadores resulta cuando la carga de la prueba del tiempo extraordinario, pues en muchas ocasiones solo es un “pacto de caballeros”, entonces el trabajador tiene que iniciar la presión hacia el patrón para que le sea retribuido el tiempo de más empleado en el trabajo. Esta posibilidad la encontrábamos frecuentemente, derivada de la jurisprudencia que establecía que cuando se reclamara el pago de horas extraordinarias, el reclamante es quien tenía que probar las mismas, y en todos los casos era el trabajador quien las reclama, pues se trataba de su tiempo y su dinero, además tenía que precisar el tiempo exacto diario en que realizó las labores para poder determinar la cantidad exacta a pagar una vez conociendo el fin de la jornada ordinaria y el excedente de labores.¹⁰

Como se puede observar, era muy complicado que el trabajador comprobara el tiempo real extraordinario que laboraba, aunado a que implicaba tramites enredados, paga de abogada y perdida de tiempo, pues lo único que necesitaba era el pago por su trabajo. Las reformas procesales no pasaron por alto este aspecto, por lo tanto, hoy en día el artículo 784º de la Ley Federal del trabajo establece: *“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos lo hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:... VIII. Duración de la jornada de trabajo;... XII. Monto y pago del salario... Con base en este precepto, cambia la carga de la prueba en tanto*

¹⁰ Apéndice 1975, 5º parte, Cuarta Sala, tesis 115, p. 120

para determinar la jornada laborada, sea diurna, nocturna, mixta, especial, etc., así como el monto del salario de acuerdo a la jornada laborada.

Al respecto, el pago el tiempo extraordinario se encuentra regulado en los artículos 67° y 68° de la Ley, las cuales deben ser pagadas al 100% más del salario de la jornada ordinaria y si excede de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar el excedente hasta por el 200% más de la jornada ordinaria. Esto también aplica si el excedente es de más de tres horas por día de tiempo extraordinario. La Ley burocrática también contempla que las horas o tiempo extraordinario deberá ser pagado al 100% más de salario por jornada diaria (artículo 40°), pero recordemos que esta ley excluye de su régimen al empleado de confianza.

El tiempo extraordinario no aplica a los trabajadores de confianza, recordemos que no están sujetos a una jornada de tiempo determinado, y pueden en muchas ocasiones, cubrir el tiempo de la jornada diurna y nocturna a la vez, sin poder defender el derecho a la protección de su salud e integridad física y corporal. Una vez más, estamos frente a una desigualdad rotunda ante el trabajador de confianza, su jornada es mayor que la de un empleado de base, y no necesariamente se tiene que respetar los límites del tiempo extraordinario de tres horas por día y no más de nueve horas a la semana, por el contrario, se excede de este tiempo y no recibe cantidad alguna por este concepto.

c) Estabilidad en el empleo

Es uno de los principales puntos a defender en la presente investigación, es la base de la vida económica del trabajador y su familia, cuya finalidad radica en el vivir hoy y en el mañana, es la certeza del presente y del futuro. El derecho a la estabilidad laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral. Partamos con las corrientes o doctrinas que han tratado de estudiar este principio. La doctrina civilista lo considera como una repuesta ante la inseguridad del trabajador a ser despedido a capricho del patrón.

Dentro de esta doctrina, la reglamentación de las relaciones de trabajo se sujetan a los siguientes principios:

- a) Su existencia se consideraba como un vínculo jurídico estrictamente personal entre el trabajador y el patrón;
- b) El incumplimiento del patrón solo daba como consecuencia el simple pago por concepto de daños y perjuicios; y,
- c) La terminación de la relación laboral podía darse en cualquier momento por cualquiera de las partes.¹¹

La doctrina socialista, considera este principio como un derecho al cual el trabajador es acreedor desde el momento en que ingresa a la empresa, junto con los derechos de antigüedad, jubilación, etc., restringiendo la voluntad del patrón para poder despedir a los trabajadores a su capricho e injustamente.

El principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y, a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana. Por el contrario, la permanencia puede despertar, en el obrero "un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa". La estabilidad es un principio que debe prevalecer en el derecho positivo, porque es una traba para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan la libertad del patrón para despedir a los trabajadores.

El principio de estabilidad en el empleo fue incluido en el texto original del artículo 123, en la fracción XXII, el cual decía:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el

¹¹ CFR . LASTRA Lastra, Jose Manuel. "Elementos de Derecho del Trabajo", Porrúa, S. A. de C. V., México 1994, pp.225.

importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La Corte, al aplicar este precepto, el 29 de julio de 1936, sostuvo en una primera tesis que cuando el trabajador opta por la reinstalación, no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y, al mismo tiempo, haya otorgado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes.

Durante la época del presidente Ávila Camacho, la Corte cambió radicalmente el criterio. En la ejecutoria de Óscar Cué, del 21 de febrero de 1941, sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios. Para ello se apoyó en la idea de que "siendo la reinstalación una obligación de hacer la ejecución forzosa, es imposible".

Durante 1962, el presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, al modificar la fracción XXI, del inciso a), del artículo 123, la cual quedó redactada en la forma siguiente:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo. A su vez fue adicionada la fracción XXII, con el siguiente párrafo: "La Ley determinará los

casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.”

En relación a los trabajadores de confianza, recordemos que estos solo tienen derecho a la protección al salario y seguridad social, lo que quiere decir que también quedan excluidos del derecho a la indemnización por despido justificado e injustificado, por lo tanto, esta categoría de trabajador está a expensas del despido libre y sin costo alguno, es por ello que es el más claro ejemplo de la desigualdad y la violación a sus y garantías sociales.

d) Primas

Por disposición de ley, los trabajadores tienen derecho a distintos tipos de primas; la prima dominical, prima vacacional y prima de antigüedad. Veamos en que consiste cada una de ellas:

a) Prima Dominical:

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 71° que a los trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional, en dinero equivalente a un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Este precepto también es aplicable para aquellos trabajadores que laboren el día que les correspondía descansar, pues no todos los trabajadores descansan el día domingo y por el mismo monto del 25 % adicional a su salario (artículo 71° de la Ley Federal del Trabajo y 40°, segundo párrafo de la Ley Burocrática).

b) Prima Vacacional:

Son consideradas como vacaciones el periodo más o menos largo que se le concede al trabajador para que se olvide de sus labores dentro de la empresa o institución así como de las tensiones que trae la jornada laboral, con la finalidad de recuperar las energías perdidas, descansar e intensificar su vida familiar y social. La Ley Federal del Trabajo manifiesta al respecto que los trabajadores que tengan

mas de un año de servicios de un periodo anual de vacaciones pagadas, correspondiente de seis días y aumentaran dos días por cada año, hasta llegar a doce días, y después del cuarto año, se aumentaran dos días mas por cada cinco años de servicios (artículo 76º). Asimismo establece que la prima correspondiente por este periodo será del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones (artículo 80º).

A diferencia de los trabajadores de la iniciativa privada, la Ley Burocrática establece que los trabajadores bajo su régimen tiene derecho a veinte días de vacaciones anuales o lo que es lo mismo, dos periodos vacaciones de diez días naturales cada uno de ellos, y se es acreedor una vez teniendo seis meses de servicios, dando la opción de que si no se pueden disfrutar en los periodos establecidos, se podrán tomar dentro de los diez días posteriores a este, además de gozar de una prima adicional de un 30% sobre el sueldo presupuestal que le corresponda durante dichos periodos (artículo 40º, tercer párrafo). Al respecto, el artículo 30º de la Ley Burocrática expresa textualmente:

“Artículo 30.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.- Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.”

Respecto a este tipo de prima, vemos la diferencia en los días de vacaciones, pues mientras a los trabajadores del sector publico les corresponden seis días por año, a los del sector publico les corresponden dos periodos de diez días cada uno,

y solo se necesita tener seis meses de servicios, mientras que los primeros tienen que cumplir un año de servicios. Otra es lo referente a la prima que les corresponde por este concepto, mientras a los trabajadores del sector privado les corresponde el 25% por un periodo anual, al trabajador del sector público le corresponde una prima del 30% adicional a cada uno de los periodos de vacaciones, por lo tanto son dos primas de vacaciones al año.

Es notoria la diferencia en la garantía de igualdad y al principio de *“a trabajo igual, salario igual y prestaciones iguales”* pues mientras el trabajador del sector privado tiene que laborar todo un año para tener derecho a un periodo de vacaciones de seis días y una prima por este concepto del 25% adicional, el trabajador del sector público solo tiene que esperar seis meses y obtener una prima del 30% gozando de diez días de vacaciones. Cabe resaltar que en este concepto si se contempla a los trabajadores de confianza.

c) Prima de Antigüedad:

Se ha tomado como referencia, que solo el trabajador de planta para el sector privado, tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, pero partiendo del principio que el derecho del trabajo tutela al trabajador, también pueden gozar de este derecho los trabajadores de tiempo y obra determinada, los eventuales, los de confianza, etc.

El importe de esta prima, es de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duro la relación. La cantidad mínima para determinar el monto por el cual se pagara la prima de antigüedad será el salario mínimo vigente. El artículo 162 de ley Federal del Trabajo estipula lo siguiente: *“Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

...

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

...

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.¹²

Para los trabajadores al servicio del estado, se considera que esta se les paga de manera periódica y en cada quincena, la cual esta contemplada en un concepto adicional al sueldo base, además existe la prestación denominada “quinquenios”, que no es otra cosa mas que la prestación económica que se les paga a los trabajadores por cada cinco años de servicios. Es importante resaltar, que respecto al primer concepto, todos los trabajadores, base y confianza lo reciben, pero los quinquenios es solo beneficio de los trabajadores de base, salvo que se

¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *Op. Cit.*

pacte lo contrario en las condiciones generales de trabajo, de acuerdo a la dependencia de que se trate.

En el caso de esta prestación, la carga de la prueba corresponde al patrón, igual que en la jornada de trabajo (artículo 784º fracciones XI y XII de la Ley Federal del Trabajo). En la relación con el cómputo de la prima de antigüedad, la Corte a establecido que se tomara en cuenta el tiempo laborado y no el numero de años que duro la relación laboral, pues este pudo haber tenido interrupciones y en este caso compete al patrón comprobar las interrupciones habidas, como el caso de licencias medicas, maternidad u otra.

Cabe señalar, que la Ley Burocrática no especifica alguna diferencia al respecto, entendiéndose que se allana en todo a la Ley Federal del Trabajo respecto a esta prestación, pero en lo que no quita el dedo del renglón en equiparar al trabajador de planta con el de base, y por lo tanto excluyendo de este derecho a los trabajadores de confianza e interinatos.

2.3.2 Derechos laborales adquiridos

Recordemos que el derecho del trabajo y su reglamentación en el artículo 123º constitucional, contempla un mínimo de garantías sociales, lo que da la posibilidad de otorgar más beneficios pero nunca suprimir los ya contemplados, y siempre y cuando se respeten los derechos y garantías que la misma consagra.

La mayoría de estos beneficios “extras”, por así decirlo, son acordados por los sindicatos con los patrones o representantes de estos. Expliquemos un poco cada uno de estos conceptos, enfatizando que de acuerdo al convenio que exista entre sindicato y dependencia o empresa, serán los que se les apliquen a los trabajadores, pues nunca son los mismos para cada trabajador en cada dependencia.

a) Bonos adicionales

Bono sexenal: prestación económica que se ha convenido por la mayoría de los sindicatos con los titulares de las dependencias y es solo aplicable para los trabajadores al servicio del Estado. Este bono surge como compensación por el sexenio que termina, no tiene fundamento legal para otorgarlos, pero por el hecho de estar convenido, los trabajadores y sus sindicatos lo han tomado como obligatorio, tan es así que de amenazar con no otorgárselos, es excusa para inconformidades por parte de los trabajadores.

Bono de reyes y ayuda de útiles escolares: es otra prestación en dinero que tampoco se encuentra contemplada en la ley y por lo tanto no es obligatorio otorgarla, e igual que la anterior, los trabajadores de las dependencias por efectos de costumbre, las han hecho obligatorias. Estos bonos consisten en una aportación extra en dinero para ayuda del trabajador en el caso del día de reyes, útiles escolares, entre otros. Cabe resaltar que los únicos que tiene derecho a estos apoyos económicos extras, son los trabajadores de base, pues por ser el resultado del acuerdo del sindicato, este solo defiende los intereses de sus afiliados, aunado a que la Ley Burocrática extingue expresamente de su régimen a los trabajadores de confianza.

b) Premios

En la Administración Pública Federal se manejan diferentes tipos de premios que de acuerdo a la dependencia se otorgan, pues de ello depende el convenio al que se allá segado entre el sindicato y el titular de la dependencia. Al respecto veamos solo algunos de los que pueden estar presentes como prestaciones adicionales.

Premio del día de las madres: como su nombre lo indica, solo las madres trabajadoras y de base tiene derecho a este premio, dependiendo al convenio del sindicato con la dependencia. Como los anteriores, consiste en una remuneración económica a la que tiene acceso la madre trabajadora y que haya cubierto los requisitos para darse de alta como madre trabajadora y gozar del beneficio de este premio.

Premio de puntualidad: cada dependencia de acuerdo a sus condiciones generales de trabajo, delimitara o establecerá los casos en que el trabajador de base será beneficiado por este premio. Los premios de puntualidad o por desempeño laboral tiene la finalidad de incentivar al trabajador para que continúe prestando el servicio con la misma intensidad y dedicación con la que lo ha venido prestando.

c) Percepciones extraordinarias por convenios entre Dependencia y trabajadores.

Estas percepciones, como las anteriores, dependen del convenio del sindicato y dependencia y de cómo se establezcan en las condiciones generales de trabajo. Tiene derecho a estas solo los trabajadores de base y son por ejemplo: las notas de buen comportamiento, premios por no faltar a las labores en determinado tiempo, notas de desempeño y merito laboral, monedas de oro, vales decembrinos, pago por el día del aniversario de la institución en la que se labore, etc., a las cuales, por supuesto no tiene derecho el trabajador de confianza por no ser agremiado del sindicato.

Este tipo de percepciones extraordinarias, la ley no las hace exigibles para el trabajador, ni mucho menos obligatorias para el patrón, pues son el resultado de acuerdos entre partes, pero algunas resultan un tanto innecesarias, pues si bien es cierto, apoya un poco mas económicamente al trabajador, solo ameritan menoscabo al patrimonio e ingresos de las dependencias, pudiendo ser utilizados esos recursos en algún programa o mejoramiento institucional que realmente beneficie a todos los trabajadores que sirven en la misma.

Lamentablemente, la función del sindicato dejo a un lado la finalidad por la cual fue creado, la defensa de la clase trabajadores, y cada vez vemos que estas fuerzas de masas se han convertido en solapadoras del trabajador influyente, de aquel que puede hacer o no hacer, donde su categoría de base le la mas

beneficios que si no la tuviera y, por supuesto se ha convertido en el factor fundamental de busca de poder mediante el movimiento de masas y fácil acceso a un partido o poder político, aunque el sindicato en si es un factor real de poder.

2.4 Diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para entrar al estudio de este punto, tenemos que partir desde la principal diferencia de los apartados que establece la propia Constitución. La Constitución prevé dos apartado en el artículo 123º, que consisten en:

- Apartado “A”: regula las relaciones interpersonales entre el patrón como persona física o moral y el trabajador como persona física, quien emplea la fuerza para la creación de satisfactores.
- Apartado “B”: regula las relaciones interpersonales entre Dependencia de Gobierno como entidad destinada a la prestación de un servicio determinado, así como el servidor público como persona física quien hace posible la prestación del servicio que ofrece la Dependencia como obligación del Estado.

Empecemos con el precepto textual que rige las relaciones laborales:

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”

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

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

...

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual...

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

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

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social...¹³

Enfocando las ideas, y en el entendido de que queremos llegar a la violación de las garantías sociales del trabajador de confianza así como la incompatibilidad que existe en su denominación con las funciones reales que desempeña en las dependencias de la administración pública, podemos resaltar que la misma constitución nos dice claramente en la fracción V del artículo 123 que a trabajo igual corresponde salario igual, luego entonces, en principio, no tiene por que haber distinción entre los trabajadores en ambos apartados, y mucho menos en la designación del nombramiento en el caso de los trabajadores de confianza, recordando que basta acreditar las relación de trabajo para poder tener derecho a los beneficios que otorga la Ley (la relación de trabajo es la prestación de un trabajo intelectual o físico) personal subordinado a un patrón, independientemente la causa que le de origen, artículo 20º de la Ley Federal del Trabajo).

El maestro Martínez Morales, en su “Diccionario de Derecho Burocrático”, nos manifiesta que la relación laboral burocrática tiene la particular distinción de que los sujetos que en ella intervienen, una dependencia de Gobierno funge como patrón, y el servidor publico como trabajador, aunado a que la finalidad del patrón a que hace referencia el apartado “A” es el lucro, y el patrón del apartado “B” es la prestación del servicio.

Esta distinción es interesante, pero no hay que olvidar que el termino trabajador y patrón son universales y que son independientes de la denominación que se le de por cada apartado del 123º Constitucional así como los fines, pues la relación de

¹³ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ISEF, 2006.

trabajo es única y mientras se de, estamos en presencia del derecho laboral, que regula, las relaciones entre trabajadores y patrones.

Solo para puntualizar, hagamos referencia a los elementos de la relación de trabajo, que son:

- Subjetivos: Trabajador y patrón
- Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.¹⁴

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La primer Ley Federal del Trabajo fue promulgada en el gobierno del presidente Pascual Ortiz Rubio, la cual contemplaba al trabajador de confianza en su artículo 4º, como representantes del patrón, y en este sentido, se obligaban con los demás trabajadores; se incluían los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que ejercieran funciones de dirección o administración.

En el artículo 48º de dicho ordenamiento, también se contemplaba que las estipulaciones de un contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajaran en la empresa, aun cuando no fueran miembros del sindicato, pero se exceptuaba a las personas que ejercieran funciones de dirección y de inspección de labores así como a los que ejercieran trabajos personales del patrón.

Por estos antecedentes, podemos observar que las características del trabajador de confianza se sigue delimitando a las funciones que este ejerce, pero también vemos que para el sindicato, el trabajador de confianza siempre ha sido aquel que desempeña funciones de administración.

¹⁴ Ibidem, pag. 102

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tratándose de personas morales, el trabajador de confianza es el representante de la empresa, si se trata de persona moral o jurídico colectiva, aquellos de amplia confianza que realicen trabajos personales del patrón.

En tesis aislada, la jurisprudencia resuelve que los trabajadores de confianza son aquellos que realizan trabajos personales del patrón, como aquel trabajador que, dada su capacidad y la confianza que le confiere al patrón, reemplaza a este en los propios trabajos que le competen; así como aquel trabajador que desempeña las labores que relevan al patrón de movimientos y actuaciones que implican pérdida de tiempo y distracción si el los realiza personalmente, y que siempre se efectúan dentro de la empresa.¹⁵

Posteriormente hubo reformas. Una de ellas fue la referente al reparto de utilidades, la cual excluía expresamente del goce de estas, a los trabajadores de confianza. El artículo 100°- Q- I, excluyó de plano a los directores, administradores y gerentes del reparto de utilidades, aunado a que el artículo 124 les quitó el derecho de la estabilidad en el empleo, como a todo trabajador de confianza.

La Ley federal del Trabajo de 1970, seguía con el problema del trabajador de confianza y la polémica que seguía generando. Al respecto, la exposición de motivos de dicha Ley, el Lic. Mario de la Cueva manifestaba:

“Ante la divergencia de opiniones de los sectores de trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida

¹⁵ Amparo D 283/56, Sindicato de trabajadores del Comercio e industrias de Orizaba, marzo 1956, unanimidad 4 votos, Ponente Mario G. Rebolledo E.

expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta formula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relaciones con trabajos personales.”¹⁶

La Ley de 1970 estipulo al artículo 11 ° especialmente a los representantes del patrón, especificando las funciones de dirección y administración, y por lo tanto, encuadrándolas a la categoría de confianza. En cuanto a los trabajos personales al patrón, se debe distinguir el aspecto geográfico, pues si se refiere a trabajos dentro de la empresa y para la empresa, excluiría a aquel chofer del patrón cuyos servicios son fuera de esta.

Por otro lado, las funciones de confianza, al ser generales, nos deja un amplio esquema sobre estas, pues es necesaria una delimitación de puestos, pues el generalizarlos no nos deja alternativa a delimitar la función real del trabajador.

J. Jesús Castorena nos dice que el trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste de facultades generales o parciales respecto del personal de la empresa, ya sean la dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización, donde, por ejemplo, el empleado contable quien esta a cargo del cuidado de los recursos económicos, no encuadraría.

Tenemos que recordar que la categoría de confianza es expresamente aquella que tiene mayor jerarquía, pues puede ser ejercida por un equipo de trabajadores

¹⁶ DEL BUEN Lozano, Nestor. *Op. Cit.* pp. 212

quienes tiene a su cargo la inspección del trabajo, como el caso del control de calidad del producto o servicio, pues es independiente de la denominación que se le de al puesto.

Dentro de la normatividad que establece la Ley Federal del Trabajo, empecemos por referirnos al artículo 3º, que manifiesta que el trabajo es un derecho y deber sociales, pretende conseguir el equilibrio y justicia social derivada de las relaciones de trabajo, exige el respeto de la libertad y dignidad del trabajador, en condiciones que aseguren la salud y la vida de quien lo presta y su familia; pero lo que mas nos interesa de este artículo es su párrafo segundo, el cual dice textualmente:

“...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...”¹⁷

Al respecto, la justicia social se debe impartir conforme al derecho social, de manera concreta y tangible, tomando en consideración el doble aspecto del trabajador, es decir, como principal motor de la producción y prestación de servicios, hasta en el aspecto humano.

Del precepto antes mencionado, observamos que el respeto al derecho de igualdad, a la no discriminación por ningún aspecto humano ni estigmas o etiquetas que el propio hombre se ha creado; luego entonces, porque diferenciar al trabajador de acuerdo a la Ley aplicable y a las funciones, si el concepto principal de “trabajador” no cambia, ni los elementos que componen la relación de trabajo.

Esta ley da la posibilidad de restringir los derechos del trabajador o de quienes intervienen en la relación laboral , siempre y cuando sea mediante resolución de

¹⁷ CLIMENT Beltrán, Juan. “Ley Federal del Trabajo, comentario y Jurisprudencia”, 23ª edición, Esfinge, Naucalpan, Edo. Mex. pp. 48

autoridad competente y se haya comprobado que existió causa que lo amerite, mediante el procedimiento previamente establecido, cumpliendo con lo que constitucionalmente se establece en el artículo 16°.

“Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal de procedimiento...”¹⁸

El artículo 6° establece que toda la normatividad que regule las relaciones de trabajo, siempre serán aplicadas en beneficio del trabajador, aplicando el principio de aplicación inmediata de la norma en beneficio del trabajador (lo principal es que exista una relación de trabajo, la prestación de un servicio personal y subordinado, independientemente de la causa que le de origen, no limitando a que solo sea mediante un contrato).

El trabajador es el elemento medular de la ciencia jurídica especializada, Derecho Laboral o del Trabajo, por que alrededor de él se crea la relación y legislación laboral, dejando a tras todo enlace que existía con el Derecho Civil y Mercantil, dejando como una especialidad independiente, con sus propios fines y preceptos, sujetos y objeto de estudio, y sobre todo, su ciencia.

El artículo 9° de la Ley, se refiere a los trabajadores de confianza, definiendo que este es aquel que acredita las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

Este precepto distingue dos clases de trabajadores de confianza, una se refiere a los que acreditan las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y otra, las que se relacionan con trabajos personales del patrón. El primero de esos dos tipos corresponde normalmente a los altos empleados o funcionarios y el

¹⁸ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

segundo, a trabajadores cuya categoría deriva de las condiciones de confidencialidad y seguridad, que frecuentemente no implica un alto nivel en sus funciones ni mayor retribución. Por ello, es injusto e incongruente considerar en la misma regla de excepción a esta clase de trabajadores si es notablemente la diferencia en la retribución, además, estos trabajadores debería tener un trato especial, no diferente.¹⁹A su vez, deben tener una protección jurídica más efectiva en las Ley Federal del Trabajo.

El artículo 182º establece que las condiciones de trabajo de este tipo de trabajadores, deben atender a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan a trabajos semejantes, cumpliendo la regla de “*a salario igual, trabajo igual*”, y “*a trabajo igual, condiciones iguales*”. En la práctica es muy difícil, pues no hay paralelismo entre los empleados de base con los de confianza, el sindicato y sus agremiados no permiten hacer efectivas las condiciones generales de trabajo, pues expresamente (como la Ley Burocrática) excluyen de su régimen a los trabajadores de confianza, ya que las mismas son autorizadas y firmadas por el sindicato, del cual no forman parte los trabajadores de confianza, (aunque tienen ese derecho) por que no se les permite.

Las condiciones generales de trabajo de la mayoría de las instituciones descentralizadas, cuentan con grandes listas de empleados de confianza a los cuales les ha favorecido mucho la interpretación textual del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, pues al no acreditarse las funciones de confianza es fácil demandar una reinstalación por despido injustificado en la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La mayoría de los sindicatos se sujetan al texto de las condiciones generales de trabajo, sin darle valor a otra disposición, en este caso, estamos frente al problema de jerarquización de normas, pues que valor se le puede dar al acuerdo empresa

¹⁹ CLIMENT Beltrán, Juan. *Op. Cit.*, pp.56

y/o institución con el sindicato y ley misma, recordando la jerarquización de las normas que se maneja la pirámide de Kelsen, en la cual se contempla a las leyes Federales antes de las locales y por supuesto que las condiciones generales de trabajo.

A través de los años, debido a la problemática que a existido en la practica por la denominación y las funciones reales que desempeña el denominado trabajador de confianza, se ha pretendido reformar el propio artículo 123 constitucional así como sus leyes reglamentarias. En 1995 se presento un proyecto de reforma por el Partido Acción Nacional, encabezada por Gabriel Jiménez Ramos y Juan de Dios Castro, que proponía específicamente la reforma al articulo 123 así como al a Ley federal del Trabajo. En este proyecto se propone, entre otras cosas, crear un apartado especial denominado “Situaciones Especiales” en cual se encuentre una serie de artículos específicos para el trabajador de confianza, por ejemplo, el artículo 160 establece:

“la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. Son funciones de confianza las siguientes:

- I. Las que corresponden a la representación del empleador en términos del artículo 22;*
- II. Los de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de otros trabajadores, cuando tengan carácter general en la empresa o establecimiento o en unas de sus áreas o departamentos, que están claramente diferenciados de los demás;*
- III. Las de asesoría y consultoría, contabilidad, manejo de fondos y valores, control directo de adquisiciones y custodia de bienes; y,*
- IV. Las que se relacionen con trabajos personales del empleador o de sus representantes.”²⁰*

Este proyecto de reforma es mas completo en cuanto a la regulación del trabajador de confianza, pues es mas especifico en las funciones de este, y

²⁰ DEL BUEN, Lozano Nestor. *Op. Cit.* Pp. 34

abarca un poco mas de funciones y es mas descriptivo de estas, que el actual artículo 9º de la ley. Lamentablemente, este proyecto no paso de eso, de una buena iniciativa para mejorar la situación del trabajador de confianza.

Posteriormente, en 1998 el Partido de la Revolución Democrática, presentó otro proyecto de reforma, pero incluyendo además de las anteriores, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este proyecto fue un poco más simple, pues solo agregaba una frase al artículo 9º de la Ley, el cual establecía: *“En virtud de su carácter de excepción...”*, la cual no ayuda de mucho a la defensa de los derechos y garantías sociales del trabajador de confianza, mas bien ayuda a la extinción o quizá la inexistencia de estos.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL APARTADO “B”

El 5 de Diciembre de 1960 se anexa el apartado “B”, tras largas indecisiones del gobierno con sus trabajadores, creándose así un régimen de excepción para el trabajo burocrático con la predominante idea de enlazar los derechos de huelga y sindicatos.²¹

Este apartado incluye, entre otros derechos los siguientes:

- a) Duración de la jornada y tiempo extraordinario;
- b) Un día de descanso como mínimo a la semana;
- c) Veinte días de vacaciones al año;
- d) Los salarios no pueden disminuir;
- e) Salario igual para trabajo igual ;
- f) La ley fijara los descuentos;
- g) Nombramientos;
- h) Derecho de escalafón;
- i) Indemnización si la suspensión o cese es injustificado;

²¹ MARTÍNEZ Morales, Rafael I. *“Derecho Burocrático”*, Harla, México 1999, pag. 12

- j) Derecho a agruparse en sindicatos y promulgar la huelga (recordando que se necesita que haya violación de derechos general y sistemática);
- k) Seguridad social;
- l) Creación del Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje para dirimir las controversias entre los trabajadores al servicio del estado y las dependencias;
- m) Régimen de excepción para fuerza armadas, policías, diplomáticos y empleados de la banca, y;
- n) Derechos de los empleados de confianza, dejando que la ley reglamentaria determine quienes tienen esta categoría.

Es de observancia general para los trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión y otros organismos descentralizados.

El trabajador tiene la particularidad que la categoría se determina por el nombramiento que se le asigne (artículo 2º)

Para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de confianza son (artículo 5º) son los que integran la planta de la Presidencia de la República, así como aquellos que cuyo nombramiento requiera aprobación expresa del presidente; los que determine el catalogo de impuestos interno de cada dependencia que desempeñen las funciones de:

- a. DIRECCIÓN que implica representatividad, poder de decisión a nivel de directores generales, de área, adjuntos subdirectores y jefes de departamento;
- b. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN, exclusivamente a nivel de jefaturas y subjefaturas;
- c. MANEJO DE FONDOS Y VALORES, cuando se tenga la facultad de disponer de ellos así como determinar su aplicación y destino;

- d. AUDITORIA, a nivel de auditores siempre que presupuestalmente dependan de las Contralorías o áreas de auditorías;
- e. CONTROL DIRECTO DE ADQUISICIONES, que tengan representación y facultad para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras;
- f. ALMACENES E INVENTARIOS, responsable de autorizar los ingresos o salida de bienes o valores y su destino, alta o baja;
- g. INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA;
- h. ASESORÍA O CONSULTA, únicamente Secretarios, Subsecretarios, Oficial Mayor, Coordinador General etc., servicios públicos superiores;
- i. PERSONAL ADSCRITO a secretarías particulares o ayudantías;
- j. SECRETARIOS PARTICULARES destinados al servicio de los altos funcionarios;
- k. Ministerios Públicos, y;
- l. AGENTES DE LA POLICÍA JUDICIAL.

En el poder legislativo, los miembros de la Contaduría Mayor de Hacienda, Cámara de Senadores, de Diputados, Poder Judicial (Secretarios de los ministros de la Suprema Corte de Justicia.

Conforme a lo dispuesto por el Art. 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan excluidos del régimen de la misma los trabajadores de Confianza antes mencionados, los miembros de la armada nacional, los sujetos a honorarios, SEDENA, servicio exterior, etc. Aunado a esto, entonces los trabajadores de confianza se registrarían por el apartado "A" o bien por la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores con categoría de base, de acuerdo al Art. 6 de la ley reglamentaria, son inamovibles, siempre y cuando cumplan con el requisito de tener seis meses de servicio sin nota desfavorable en el expediente. En este

aspecto podemos observar, como se aplica el principio de “*estabilidad en el empleo*” que ya explicamos con anterioridad, pero, que pasa con los trabajadores de confianza o con aquellos trabajadores que tiene esta categoría y sus funciones o actividades no son de confianza, pues se les despide con facilidad, violando el principio de estabilidad en el empleo, aunado a que son tratados con desigualdad ante el llamado “inamovible” trabajador de base.

Esta ley nos da la alternativa de que para lo que no se encuentre expreso se aplique como leyes supletorias la Ley Federal del Trabajo, Código de Federal de Procedimientos Civiles, etc., por lo tanto, en este entendido los trabajadores de confianza se regulan por lo establecido en la Ley Federal del Trabajo al quedar excluidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el precepto que se menciona en el párrafo anterior., luego entonces, donde quedaría el espíritu por el cual fue creado el apartado “B”, específicamente la distinción del servicio y fin del trabajo que se preste, aunque reiterando, se trata desigual a los iguales.

Otras diferencias que podemos incluir en este apartado, son las que ya vimos referentes a la jornada de trabajo, los días de descanso, prima de antigüedad, prima de vacaciones y periodo del mismo, etc., con lo que podemos apreciar fácilmente el trato desigual a los iguales, sin necesidad de entrar al estudio minucioso de la categoría de confianza.

Capítulo Tercero: Garantías sociales de los trabajadores.

Las corrientes individualistas y liberalistas que predominaban a finales del siglo XVIII en Francia, bajo el lema de “libertad e igualdad”, se encaminaban a colocar al hombre como individuo social y, en la igualdad ante la Ley, las limitaciones al intervencionismo del Estado en la producción, también fueron de suma importancia al considerarse que el goce de la libertad del individuo, aunque se les olvido considerar que si el Estado no regulaba las relaciones y consecuencias derivadas de la prestación de servicios, alguna de las partes que intervenían, podía resultar desfavorecida.

Los ideales del individualismo solo trajeron que los trabajadores se vieran aislados frente al poderío económico del patrón. En Francia así fue, si bien es cierto que los principios de igualdad y libertad traen consigo un matiz de garantía social, también es cierto que en Francia provoco muchos abusos por parte de los patrones, pues al no tener la intervención del estado, era fácil establecer sus propias condiciones laborales así como formalizarla mediante un contrato individual de trabajo con la modalidad de contrato de arrendamiento de servicios, contrato de transporte y contrato de empresa, careciendo de características que los distinguieran, así como la forma en que se considerarían los riesgos de trabajo y la manera de terminar la relación laboral, que jamás era por convenio sino por rescisión del contrato, ya fueran por cuestión de salario, jornal o duración de la relación de trabajo, dejando inimputable al patrón de responsabilidades, y solo obligado al pago de salario por el tiempo que se considerara que conseguiría otro empleo, siempre y cuando el contrato de trabajo haya sido por tiempo forzoso y se haya rescindido el mismo con anterioridad a la fecha estipulada.

Esta situación acrecentaba cada vez mas los abusos a los derechos de los trabajadores, pues además, no se les entregaba comprobante alguno de pago ni de nada relacionado con la prestación del servicio, complicando mas las pruebas que pudiera ofrecer el trabajador en juicio, además, de que el Código Civil Francés, en su artículo 1781 estipulaba que todo lo expresado por el patrón se

tenía por cierto, aunado a que el principio liberal restringía e impedía, la intervención del Estado en los medio de producción, dejándole la puerta abierta la patrón para excederse en las horas de jornal y reducción del salario.

Posteriormente por el incremento de las necesidades de las familias obreras y campesinas, fue necesario que varios miembros de la familia ingresaran al campo laboral. Las mujeres y niños, que fueron el sector que empezó a ingresar en el campo de trabajo, ya que tenían salarios inferiores a los de cualquier trabajador, pese a la exigencia del trabajo igual que la de un hombre adulto, convirtiéndose este sector en la mano de obra mas cotizada por barata y por el mismo o mejor rendimiento en la producción.

Un poco mas humanista, la corriente liberar, tomando en cuenta la situación de la clase trabajadora, empezó su lucha oponiéndose al Código Penal Francés que tipificaba como delito las asociaciones profesionales, las huelgas y lo paros que entorpeciera la libertad del trabajo, principio retomado en nuestro Código Penal de 1871, bajo el rubro de “Ataques al as garantías individuales”, situación aprovechada por el General Díaz para aplacar y suprimir muchos movimientos obreros y campesinos. Posteriormente y pese a que el Código Civil de 1970 ya colocaba en condiciones de igualdad a los trabajadores frente a sus patrones, lo costoso del juicio hacia casi imposible que un trabajador pudiera tomar la decisión de llevarlo a cabo y ejercer su derecho.

Fue Rousseau quien determino que la causa principal de la diferencia entre las clases sociales era la propiedad privada y la limitación en la intervención del Estado, pues solo acrecentaban la desigualdad y condiciones desfavorables para la clase trabajadora así como la falta de respeto a las garantías individuales, aumentando con la absorción de las pequeñas empresas por las grandes, dejando atrás todo lo logrado por la Revolución Francesa.

Las consecuencias que se derivan de la Revolución Francesa son:

- a) Los principios individualistas de libertad e igualdad para todos;

- b) Las relaciones de trabajo resultantes de un libre acuerdo entre las partes, mediante un contrato de trabajo individual regulado por la Ley Civil; y,
- c) La economía liberal, que impidió la intervención del estado en los asuntos de los particulares.

El surgimiento de las garantías sociales como tales, tiene su raíz en la división y disputas entre dos clases sociales, patronos y obreros, así como en la deplorable situación en la que se encontraban los trabajadores frente a la clase burguesa, además de la implantación del individualismo implantado bajo el lema de libertad e igualdad que solo resultaban cada vez mas utópicas, pues diferenciaban cada vez mas el poderío económico de los pudientes y de la clase obrera o campesina.¹

En nuestro país, en 1899 en el Estado de México, tenemos los primeros matices sociales concretados formalmente en la legislación. Primeramente, por iniciativa de Vicente Villada, se dictó una Ley sobre riesgos de trabajo, la cual estipulaba que estos eran imputables al patrón, en tanto no se comprobara lo contrario, sin embargo contemplaba una indemnización muy reducida; posteriormente, con Bernardo Reyes en 1931, se expidió una Ley en el estado de Nuevo León, sobre accidentes de trabajo, estableciendo la diferencia entre enfermedades y accidentes de trabajo, distinguiendo a las enfermedades como aquellos eventos permanentes y que requieren un lapso de tiempo para su gestación, desarrollo y curación; y, los accidentes de trabajo son sucesos violentos, inesperados y súbitos.

Con la promulgación de la primera Ley de Trabajo en 1914, se establece una jornada de trabajo máxima de diez horas, un salario mínimo de un peso, así como extinguiendo todas las deudas que el trabajador pudiese tener a favor de su patrón, además, se establecen las indemnizaciones por accidentes de trabajo, se separa la justicia obrera de la civil mediante la creación de tribunales o autoridades competentes para conocer las controversias entre obreros o

¹ CFR. BURGOA Orihuela, Ignacio. "Las Garantías Individuales", 38ª edición, Porrúa, S. A. de C, V., México 2005, pp. 697.

trabajadores y patrones, denominados Juntas de Administración Civil. Al respecto la legislación de Yucatán se constituye sobre la base de los Tribunales de Trabajo, donde las Juntas son las encargadas de resolver los conflictos obrero patronales.

En 1915 se reconocen las asociaciones profesionales o de obreros aunque no se dejaba de considerar a la huelga y el paro como perjudiciales para la Nación. La legislación de Yucatán también hablaba del salario mínimo, denominándolo “salario mínimo vital”, que no era mas que el suficiente para que el trabajador pudiera satisfacer su necesidades primordiales, contempla también la sindicalización obligatoria de los trabajadores mediante uniones de obreros o industriales.

En la exposición de motivos que Carranza envió al Constituyente de Querétaro para la formalización de la Constitución Política de 1917, faculta al Legislativo Federal para expedir leyes sobre el trabajo, éste consagraría en la norma secundaria las mencionadas garantías sociales y en las que se implantarían todas las instituciones de progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del numero de horas de jornada laboral, de manera que el operario no agote sus energías y tenga tiempo para el descanso y atender el cultivo de su espíritu y familia, frecuentar amigos, vecinos y determinar hábitos de cooperación para la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, seguros en los casos de enfermedad y vejez, la fijación del salario mínimo bastante para atender las necesidades primordiales del individuo y su familia, así como mejorar su situación económica².

Después de varias discusiones y posturas a favor y en contra de la separación de las garantías sociales de las individuales, con una normatividad única, como una especialidad jurídica por las características únicas de los sujetos que intervienen, las relaciones jurídicas que existen entre ellos y las consecuencias que se derivan, queda concretado el artículo 123 Constitucional, bajo el título “Del Trabajo y la

² CFR. BURGOA Orihuela, Ignacio. *Op. Cit.* Pp 702

Previsión Social”, que contempla hasta hoy, las principales garantías sociales que derivan de la relación de trabajo.

Concretando un poco más, los sujetos de las garantías sociales son por un lado, la clase trabajadora, aquellos carentes de los medios de producción; y por otro, los patrones, aquellos poseedores de la riqueza. Luego entonces el vínculo que existe entre ellos hace que nazcan las garantías sociales y con ello la especialidad jurídica del Derecho Social dividiéndose hoy en día en derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Burocrático, etc. El objeto de estudio de la garantía social es la protección de la clase trabajadora así como la defensa de sus derechos e implementación de obligaciones para las partes que intervienen.

Con la creación del artículo 123, la intervención del Estado tiene meramente la función reguladora de las garantías sociales, derechos y obligaciones de quienes intervienen en la relación laboral, por conducto de las autoridades competentes como es el caso de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. De esta manera el Estado elimina la contratación libre de trabajo a voluntad del patrón para contratar bajo la modalidad que el quiera, pues evita que se reduzcan o menoscaben los derechos de la clase trabajadora, además de tratar de mejorar las condiciones del trabajador, eliminando toda estipulación que contravenga los principios constitucionales consagrados en el artículo 123.

Las facultades del Estado quedan entonces resumidas en tres:

- a) Facultad Preventiva: evita que se menoscaben los derechos de la clase trabajadora;
- b) Sancionadora: tiene la facultad coactiva de sancionar a quien transgreda los principios constitucionales de las garantías sociales a través de sus órganos o autoridades competentes, federales y locales; y,
- c) Fiscalizadora: a través de la inspección de las relaciones laborales, exigiendo el respeto y cumplimiento de garantías.

Así sucesivamente podemos enumerar mas pactos internacionales y locales que han sido parte aguas fundamental para la consagración y defensa de las garantías de los seres humanos, tanto individuales como sociales, bajo diversas denominaciones como Derechos humanos, fundamentales, primordiales, etc., pero al final de cuentas, garantías. Cabe resaltar, que los movimientos de obreros y campesinos en Francia con su lema "*libertad, igualdad y fraternidad*", la exigencia de seguridad, propiedad y resistencia a la opresión de los económicamente fuertes, fueron eje central de los primeros postulados de las garantías sociales con a exigencia e igualdad ante la ley.

Las garantías sociales son postulados de política jurídico laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas. Existen tres afirmaciones que ayudan a fortalecer las llamadas garantías sociales que son:

- a) Democracia: sistema de elección, fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo así como en la defensa de los valores primordiales de la persona, mediante la voluntad del pueblo frente a las decisiones que tome este por medio de votaciones o exigencias frente al Estado;
- b) La familia, como base de la sociedad, exigiendo respeto y protección a su organización y desarrollo, vinculada con la libertad de decisión responsable e informada sobre el número de los hijos y el esparcimiento de estos, así como el derecho a vivienda y a un salario suficiente para satisfacer las necesidades primordiales.

Se ha hablado mucho si existe contradicción de las granitas sociales e individuales, si unas protegen mas que otras, que si unas solo protegen a unos cuantos, etc., pero la realidad no son contradictorias entre ellas sino diferentes, en cuanto a su objeto y fin, es decir, mientras que para las garantías individuales su objeto de estudio son todos aquellos individuos que por el solo hecho de vivir en sociedad, se hacen acreedores a un estado de derecho donde le son valorados y respetados los principales derechos que como ser humano le corresponden, y donde intervienen dos sujetos, el Estado y los gobernados, protegiendo los

derechos de los gobernados frente a los abusos del poder del Estado y sus autoridades; por otro lado, las garantías sociales cuidan y protegen a la clase débil de la relación laboral, los económicamente débiles dentro del proceso productivo, los trabajadores, de los abusos de los económicamente poderosos, los patrones.

Al respecto se dice que el artículo 5° constitucional al establecer la libertad de trabajo y profesión, siempre y cuando sean lícitos, pese a que contempla la garantía de libertad profesión, es contradictorio a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a la contratación mediante contrato colectivo de trabajo, pues solo quienes formen parte del sindicato de la empresa pueden acceder al empleo, para evitar distraer los principios del sindicato, pero en realidad, esta limitante no es una violación a garantías sino un mero requisito para formar parte del Sindicato de la empresa, y con posterioridad, poder firmar el contrato colectivo y acceder a una “planta”, pero eso no exime al patrón de contratar si se reúnen los demás requisitos, pues se puede contratar bajo la modalidad de “contrato por tiempo determinado o indeterminado”.

Mientras que las garantías individuales persiguen la protección del individuo como gobernado frente a las arbitrariedades del Estado, las garantías sociales protegen a la clase social económicamente débil, quedando, por lo tanto diferentes, no contradictorias y compatibles para todo individuo que pertenezca a la clase trabajadora.

Otra garantía social, y muy importante, es la que deriva de la propiedad de la tierra. Igual que todas las anteriores, esta garantía surge por la necesidad de equilibrar la gran desigualdad entre los dueños de las tierras y los que las trabajan.

Partamos de que derivado de la conquista de los territorios de América, desaparece la propiedad indígena y con el tiempo, la propiedad privada de quienes la trabajaban. Derivado de la gran población de los indígenas, el gobierno de la Nueva España tuvo que donar cierta parte del territorio para ahí consagran a esta parte de la población, denominándole “fundo legal”, las cuales solo podían

transmitirse en forma hereditaria y entre los miembros del fundo. La desigualdad crece entre los campesinos que trabajan la tierra y quienes tienen el derecho de propiedad, inclusive se llegó a pensar en la no distribución de las tierras sino en el reacomodo de campesinos, para tener una proporcionalidad en la distribución equitativa de tierras y mano de obra.

A través de peonaje, los campesinos podían acceder a las tierras pero solo como trabajador de las mismas, jamás como poseedor ni con derechos reales sobre ellas, pues solo podía fungir como usufructuario en el mejor de los casos, por ello y con el paso del tiempo, bajo el lema “Tierra y Libertad”, impulsados por Emiliano Zapata, se desata la lucha de la propiedad de las tierras de cultivo dándole fuerza al lema “la tierra es de quien la trabaja”.

Derivado de lo anterior, se tuvo la necesidad de crear un sistema agrario que permitiera respetar y colocar al campesinado bajo la protección del Estado, cuyos principales objetivos fueron:

- a) fraccionamiento de latifundios para el desarrollo de la pequeña propiedad agrícola;
- b) Dotación de tierras y aguas en favor de los grupos que carecieran de ellas;
- c) Restitución de tierras y aguas en beneficio de los pueblos que hubiesen sido privados de ellas;
- d) Declaración de nulidad de pleno derecho, de todos los contratos que hubiesen tenido la finalidad de privación de la propiedad de los campesinos;
- e) Nulificación de división o repartos viciados de las tierras;
- f) Establecimiento de autoridades y órganos competentes para conocer de asuntos agrarios; y,
- g) Institución de procedimientos restitutorios de tierras y aguas³.

Las garantías sociales, en materia agraria, no se basan en el vínculo de dos clases sociales ni la diferencia entre ellas, sino como el conjunto de normas de

³ BURGOA Orihuela, Ignacio. *Op. Cit.* Pp 717

índole constitucional en que se consagran derechos sociales en favor de los campesinos, con la imperatividad del Estado como ente coactivo o poder sancionador, pero, la carencia de un Tribunal especializado y autónomo para conocer los asuntos agrarios, hace que hasta hoy, los campesinos y la protección a la propiedad y producción rural y agrícola tenga muchas deficiencias y abusos de los económicamente poderosos.

Las garantías sociales están dirigidas sobre todo a proteger a quienes hasta 1917, carecían de normas en su beneficio, campesinos y obreros, es por ello que la Constitución de 1917 es una Constitución revolucionaria no sólo cambió el gobierno, cambió también la sociedad, y, por primera vez en la historia, se incorpora a una Ley Suprema el Derecho Social, cuyas consecuencias fueron: el reparto de tierras ociosas (latifundios), que eran propiedad de unos pocos, en beneficio de los muchos que en verdad la trabajaban (Artículo 27°); la exigencia de condiciones mínimas para un trabajo digno y útil de los obreros y empleados, su protección mediante un seguro social (Artículo 123°), y el establecimiento de una educación democrática, nacionalista, sin religiones y para todos (Artículo 3°).

3.1 Garantías laborales fundamentales.

Como ya se dijo, entendamos garantía como el deslinde riguroso entre lo que se garantiza como derecho del sujeto y el instrumento con el que se asegura. Dentro de ellas, la libertad e igualdad son el punto central de las garantías sociales y al referimos a la igualdad o libertad, debe entenderse a la de toda la sociedad.

Las garantías sociales tienen su origen en los derechos humanos, llamado así aunque por que todo derecho es humano. Se ha discutido que solo recibirán este nombre los que se basen en derechos fundamentales, pero el ser humano es un ente meramente social y por lo tanto cambiante, lo que hace que los derechos fundamentales puedan aumentar o disminuir de acuerdo al momento histórico de la sociedad.

Se ha considerado que el abuso de autoridad y la falta de respeto a la humanidad por los poderosos (en todos los aspectos) llevaron al origen de la defensa de los derechos humanos, la lucha mas que nada por el respeto a la humanidad en el ámbito internacional, aunque aquí nos enfrentamos al problema del respeto a la soberanía de las Naciones o la protección a los derechos del hombre en todo el mundo.

Primer antecedente en Inglaterra lo encontramos en la famosa “Carta Magna”, también conocida como “*Magna Carta Libertatum*” firmada por el rey de Inglaterra Juan sin Tierra, que no fue otra cosa mas que la cédula que el propio rey otorgó a los nobles ingleses el 15 de junio de 1215. Está considerada, de una forma exagerada e inexacta, como la base de las libertades constitucionales en Inglaterra. Los fracasos militares de Juan en Francia, los elevados impuestos y el abuso que hizo de sus privilegios reales y feudales provocaron la rebelión de la nobleza. Algunas de sus reclamaciones eran de índole personal, pero otras se basaban en el deseo de protegerse de los abusos de la autoridad del rey. En el año 1215, tras una considerable discusión, un grupo de nobles redactó un documento que enviaron al monarca para que lo sancionara con el sello real. Cuando Juan rehusó hacerlo, los nobles se negaron a mantener su fidelidad, marcharon a Londres y tomaron la ciudad. El Rey, comprendiendo que debía llegar a un acuerdo, se reunió el 15 de junio con los nobles en Runnymede, localidad próxima a Windsor, donde selló y promulgó la Carta.

La Carta Magna contenía la primera definición detallada de las relaciones entre el rey y la nobleza, garantizaba los derechos feudales y regularizaba el sistema judicial. También abolía muchos de los abusos de los derechos feudales, en los que estaban incluidas las tasaciones que establecía la Corona sin el consentimiento del Consejo del Reino. El comercio quedó protegido al garantizar las libertades de Londres y de otras ciudades, municipios y puertos de Inglaterra. La Carta garantizaba, igualmente, la libertad comercial para los extranjeros y establecía un sistema regularizado de pesos y medidas. El Tribunal de Justicia quedó fijado permanentemente en Westminster; el desarrollo de los juicios se

simplificó al atenerse éstos a estrictas normas procesales y se regularon las penas por felonía. No se podría condenar a nadie por un rumor o una mera sospecha, sino sólo por el testimonio de pruebas fidedignas.

En redacción definitiva, la carta magna de Juan sin Tierra garantiza la libertad de la iglesia de Inglaterra y la posesión de sus derechos y privilegios, así como la ampliación de garantías procesales para evitar abusos de la justicia real, limita el poder de los monarcas, impidiendo así el ejercicio del poder absoluto.

Los derechos humanos son directos, sin restricciones, se obtienen por el simple hecho de ser hombre, anterior y superior a la sociedad política, y por ende, a cualquier pacto o constitución. Como antecedentes de ellos tenemos a los *“bill of rights”* de las colonias inglesas de América del Norte y la *Declaración Francesa de 1789*, que no fueron constituciones pero si marcaban distancia entre el Estado y el hombre, mediante la creación de un verdadero Estado de derecho, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Convenio de Roma de 1950, destinado a las facultades políticas y civiles de las personas, la Carta Social Europea de 1961, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que contemplaban garantías individuales y sociales, así como el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Como mencione anteriormente, en México se concreto la defensa a las garantías sociales con la promulgación de la Constitución de 1917, derivada del movimiento revolucionario, la cual daba la solución al trauma social por el abuso y despotismo del Estado, además la lucha constante por el respeto a los derechos naturales, a los que ni la Ley del hombre puede suplantar, por ser derechos supremos, sin ellos la sociedad misma no podría existir, pues van encaminados a desplegar la potencialidad de cada ser humano para elegir un Estado o gobierno que sea capaz de servir y hacer feliz a la sociedad satisfaciendo los derechos naturales.

a) TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES:

Este principio está reconocido expresamente en el art. 123 Constitucional y en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresamente dice: *“Artículo 3°. El trabajo es un derecho y deber sociales. 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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina, política o condición social. Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”*

Este principio también abarca la obligación del Estado de crear fuente de empleos en las cuales el hombre pueda hacer efectivo su derecho, pues de otra manera sería imposible llevar a cabo y cumplir este principio.

Se le ha llamado del deber social, pues es necesario que la sociedad sea económicamente activa, que contribuya a la actividad económica de cada país o Nación, bajo el rubro de “sociedad económicamente útil”.

El trabajo como derecho y deber social, solo se refiere a que, dentro del contexto de las garantías, tanto individuales o sociales, por el hecho de ser seres humanos en sociedad, podemos dedicarnos a la actividad o profesión que mejor nos acomode, siempre y cuando esta sea lícita, y el deber social, es el apoyo a la economía del país por un lado y por el otro, el deber económico que tenemos para con nuestra familia y la necesidad de satisfacer nuestras necesidades.

b) IGUALDAD EN EL TRABAJO

Este principio se atiende desde dos puntos importantes que son:

- Para trabajo igual, salario igual

- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Lo anterior se fundamenta en el art. 123º, fracción VII constitucional, así como el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 123 Constitucional: “... VII.- *Para trabajo igual debe corresponder salario igual...*”

Art. 5º LFT: “*Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:... XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada...*”

Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo deben ser proporcionales a la importancia del servicio y siempre atendiendo que para trabajo igual, condiciones iguales, salario igual, jornada igual. (Art. 56 y 86 de la LFT)

La OIT establece, tomando en cuenta el sentido anterior que para trabajo de igual valor, le corresponde igual salario, por lo tanto, observamos que ambos ordenamientos, se sujetan en el mismo sentido y se respeta el principio de la igualdad en el trabajo.

El Dr. José Dávalos, nos proporciona una síntesis de este principio: “*A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder sueldos y prestaciones iguales.*”⁴

La igualdad es una garantía consagrada en la Constitución, que si es infringida, da pauta al medio extraordinario de defensa llamado Juicio de amparo, el cual, como lo establece la ley de la materia en su artículo primero fracción “I”, es procedente

⁴ DÁVALOS, José. *Op. Cit.* pag. 23

cuando se violen garantías individuales, por lo tanto, la distinción que existe entre las relaciones laborales consagradas en el apartado “B” del art. 123 constitucional, sería violatoria a la garantía de igualdad, pues se está tratando desiguales a los iguales.

En el entendido que trabajador es toda persona que presta un trabajo personal y subordinado a un patrón, dicha distinción que hay en el apartado “B” no debería existir, pues trabajador siempre será cuando se acredite la prestación del servicio personal y subordinado, independientemente de quien sea el patrón, (ya sea la iniciativa privada o una dependencia de gobierno. Si a trabajo igual corresponde salario igual, se tienen que observar con detenimiento las funciones reales que desempeñan los trabajadores al servicio del estado principalmente en las categorías “de confianza” y el “de base”, pues en la mayoría de las veces, es el de base que tiene más privilegios que el de confianza, pese a que la prestación del servicio es diferente, tan es así que el propio Art. 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado manifiesta la inamovilidad de los de base, siempre y cuando cumplan con la antigüedad de seis meses un día y sin notas malas en su expediente; y la exclusión del trabajador de confianza, del régimen de dicha Ley.

c) ESTABILIDAD EN EMPLEO

De acuerdo a lo manifestado por el Dr. Dávalos, es el primer principio, pues los demás no pueden prescindir de él, puesto que la finalidad primordial es que el trabajador tenga un empleo de permanencia más o menos duradera o hasta que este así lo desee, para satisfacer las necesidades que considere primordiales.

Este principio se sustenta en los artículos 5º y 123º en sus fracciones XXII del apartado “A” y IX del apartado “B” de la Constitución, así como lo que establecen las leyes reglamentarias, donde principalmente se establece la libertad de profesión, siendo la que más le acomode al trabajador así como optar por las vías procesales para hacer valer ese derecho, tales como reclamar la reinstalación por

el despido injustificado o la indemnización constitucional que los mismos preceptos establecen.

3.2 Garantía de libertad laboral.

Este principio se manifiesta expresamente en el artículo 5º Constitucional, que a la letra dice:

“Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Podemos concluir, que la libertad laboral aplica a todo ser humano, con la única limitante del objeto y fin de la misma, pues expresamente la ley nos menciona que debe ser un fin lícito, que no contravenga las disposiciones legales ni ponga en peligro el bien u orden social.

3.3 Garantía de seguridad social

Partiendo de la idea de que el hombre es un ente meramente social, que piensa y siente cada uno de distinta manera, las garantías individuales como sociales se sujetan a constantes cambios o evoluciones, además de que puede ser posible que estas cambien, aumenten o se reduzcan, partiendo de los valores jurídicamente tutelados y la jerarquía de importancia de cada una de ellas.

La Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda [persona](#) de acceder, por lo menos, a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así como la concepción universal respecto a la Seguridad Social ha llevado a cada [Nación](#) a organizarse con el objeto de configurar variados [modelos](#) al [servicio](#) de la seguridad social. En este contexto siempre se concibió al [Estado](#) como el principal, promotor de esta rama de la [política](#) socioeconómica puesto que los [programas](#) de seguridad social están incorporados en la [planificación](#) general del mismo. Sin embargo, no siempre se logró a través de tales [políticas](#) desarrollar e implementar un [sistema](#) de seguridad social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la atención que amerita, sumándose al avance de la [economía](#) mundial. En otras palabras, no hubo un [desarrollo](#) paralelo de ambas áreas, económico y social.

Es obligación del Estado ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la salubridad, [la educación](#) y en general todo aquello que este relacionado con el bienestar social. Estos programas gubernamentales, financiados con los [presupuestos](#) estatales, deben tener [carácter](#) gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que [el Estado](#) grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no genera un [proceso](#) de redistribución de la riqueza proporcional entre las clases inferiores de una [sociedad](#), sino beneficiar al sector social mas desfavorecido y hacer de su alcance, los servicios primordiales y de manera gratuita, que con sus propios ingresos seria difícil cubrir.

En este Sistema se engloban temas como la [salud pública](#), el subsidio al [desempleo](#), o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

La seguridad Social en México, es un Sistema de Seguros perteneciente al Estado que proporciona [recursos](#) financieros y [servicios](#) médicos a las persona impedidas

por enfermedad o por accidente. Los [sistemas](#) sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales.

El Departamento de Seguridad Social de la [Oficina](#) Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en Ginebra publicaron en 1991 un interesante documento titulado "[Administración](#) de la seguridad social ". De este documento se transcribe:

Una definición de Seguridad Social ampliamente aceptada es la siguiente:

"Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad [laboral](#), desempleo, invalidez, vejez y [muerte](#) y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos".

OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de [enfermedades](#) y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, muerte, y cualquier otro [riesgo](#) que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas [derivadas](#) de la vida familiar y las necesidades de vivienda y [recreación](#) que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

El artículo 4º constitucional establece la protección a la salud como garantía individual, que como ya vimos, no es contradictoria de las garantías sociales, sino compatibles por que son diferentes (ni una da más beneficios que la otra). En el artículo 123º constitucional se establecen las principales garantías sociales que existen en un ordenamiento, además de contemplar todo lo referente a la seguridad social, desde la jornada laboral, hasta el reparto de utilidades, días de descanso, primas vacacional y de antigüedad, salario mínimo, incapacidades materna, incapacidades por riesgos de trabajo, etc.

Artículo 4o. ...

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución...

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...*

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares...*

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios:

- a) Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por una Ley de Seguridad Social, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;

- b) Solidaridad: Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- c) Integralidad: Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- d) Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, [procedimientos](#) y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.
- e) Participación: Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral;
- f) Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en [equilibrio](#) financiero y actuarialmente sostenible por los propios trabajadores o quienes aporten a la seguridad social; y
- g) Eficiencia: Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios de la Ley de Seguridad Social asegure sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

La seguridad social, no es otra cosa que la despreocupación del hombre por satisfacer sus necesidades primordiales, como son la vida, los alimentos, la vivienda, educación, propiedad, trabajo, etc., es decir, el respeto a las garantías que consagra nuestra carta magna en todo su contexto, pues al respetar todas ellas, el individuo tiene la certeza de una vida mejor. Parte de la idea del interés público, como interés general, mayoritario o común en los individuos que forman parte de un sector poblacional (llámese Nación, estado, municipio, comunidad, etc.).

El interés social opera cuando a través de las medidas legislativas o administrativas se pretende satisfacer alguna necesidad de la que adolecen los grupos mayoritarios en cualquier esfera de la organización poblacional (comunidad, pueblo, estado, Nación, etc); cuando se trata de solucionar o evitar algún problema de cualquier índole que afecte el interés o derechos de todo el grupo; o cuando se trata de mejorar las condiciones de vida del grupo.

Capítulo Cuarto: Los trabajadores de confianza, en los organismos descentralizados de la administración Pública Federal.

4.1 Naturaleza jurídica del trabajador de confianza.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo nos ayuda a delimitar la naturaleza jurídica del trabajador de confianza al exponer que esta categoría se limita a la naturaleza de las funciones que este desempeñe, es decir, dirección, inspección, fiscalización y vigilancia y no a la denominación del puesto, además también la generalidad de dichas funciones, dejando aquí un poco la duda respecto a lo que se refiere cuando se dice que son generales.

El maestro Néstor del Buen, nos explica que se refiere a la función que el trabajador tenga de manera absoluta respecto de las actividades generales de la empresa, dejando aun la duda de a que se refiere con todas las actividades o lo absoluto de estas. Mario de la Cueva nos dice que la característica de general tiene que ver con la vida misma de la empresa y sus fines, pero no nos proporciona ejemplos para entender a que se refiere el legislador al decir que deben ser funciones generales.

Recordemos también que existe otro aspecto en la definición del artículo 9º que es la de los trabajos personales, pero entramos en el problema de ¿Qué tanto abarca o hasta que punto pueden ser considerados trabajos personales?

Al respecto, una definición muy acertada para mi particular punto de vista es la que el maestro del Buen nos proporciona en su libro "Derechos de los Trabajadores de Confianza" donde nos dice que el trabajador de confianza es aquel a quien el patrón le confía el despacho, trámite y control del negocio o actividad, confiriéndole las facultades necesarias para el buen desempeño. Esto no quiere decir que la categoría de confianza siempre implique mayor jerarquía, ni mucho menos poder de mando, sino se concreta a las actividades que afecten o

beneficien de manera directa a la empresa, es decir, siempre buscar el beneficio y protección de esta y del patrón. Por ejemplo, vemos que las funciones de control de calidad van encaminadas a la protección de la producción de la empresa, y no por ello quiere decir que este empleado tenga poder de mando, sino que solo vigila la producción de la empresa en beneficio de esta.

Es importante destacar también que no toda función de dirección implica la categoría de confianza, aquí en donde entran los trabajos personales del patrón que no necesariamente tienen la facultad de dirigir actividades o personal.

Para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3º nos dice quien es considerado trabajador, el artículo 5º nos dice quienes son considerados trabajadores de confianza para este régimen y nos enumera un larga lista quienes son considerados trabajadores de confianza y las especificaciones del servicio, no simplificándose solo a las funciones que determina el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo pero si muchas de ellas encuadran en la inspección, fiscalización, vigilancia y dirección, pero en su artículo 6º excluye de su régimen a los trabajadores de confianza, siendo una de las grandes pruebas de la discriminación y violación a la garantía de igualdad de todo trabajador. Luego entonces, que valor puede tener el acuerdo que existe entre dependencia o empresa con sindicato en un Contrato Colectivo de Trabajo y la supremacía de la Constitución y los principios revolucionario bajo los cuales fue creada, en específico el artículo 123, si en la especificación de la norma reglamentaria se deja en total desprotección al trabajador de confianza por las erróneas ideas de que tiene mayor sueldo, mejores beneficios por ser brazo derecho del patrón o trabajar junto a el, sirviendo de pretexto para que las dependencias junto con los sindicatos que limiten los derechos de estos, siendo que primero se recibe la calidad de trabajador y después la especificación de la categoría de confianza.

Para entrar al estudio de los siguientes conceptos, analizaremos sus definiciones, con la finalidad de retomar las palabras claves de cada uno y hacer una definición

que nos pueda permitir entender cada una de estas funciones fundamentales del trabajador de confianza, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los distinguirla de los demás trabajadores.

4.1.1 Dirección.

Proviene del latín *directo* – *onis*, que quiere decir acción y efecto de dirigir; gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o empresa.

Las personas que lleva a cabo esta función, siempre son personas físicas y en la práctica se denominan generalmente directores o gerentes. Les corresponde, además, la representación general de la entidad. También podemos encontrar dentro de estas funciones las de los subdirectores y subgerentes pero en estos casos en específico, no se cuenta con la dirección general de la dependencia sino de un departamento o unidad que depende de esta o del Director General que este al mando.

Para la legislación laboral española, la dirección es desempeñada por aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de las personas o de los organismos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.¹

Luego entonces, consideremos, quienes ejercen esta función son aquellas personas físicas, como se a mencionado con anterioridad, tienen las representación general de la entidad, tal es el caso de los Directores Generales (como su nombre lo dice) pero además, también aquellas que entre sus funciones esta el poder de mando de decisión sobre un área o departamento en específico, tal es el caso de los nombramientos que hace el Director General a sus Subdirectores, Delegados, Subdelegados, Jefes de Unidades Administrativas,

¹ DEL BUEN Lozano, Ernesto. *Op. Cit.* Pag. 55

Jefes de Departamentos, etc., que dependen directamente de la Dirección General pero a su vez, cuentan con poder de decisión y mando dentro de una área determinada.

4.1.2 Inspección.

Consiste en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y accesoria a los trabajadores, así como hacer del conocimiento del patrón, las violaciones, deficiencias e incumplimiento a las normas en los centros de trabajo.

La inspección del trabajo es una de las funciones más importantes dentro de la función administrativa, pues ningún campo laboral queda fuera de su poder o campo de inspección. Su característica principal radica en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas, de las anomalías, violaciones y deficiencias que se observen en los centros de trabajo, así como todas aquellas funciones que se desprendan de ordenamientos o reglamentos.

En este caso se encuentran los Subjefes de Departamentos, Coordinadores, responsables del control de calidad, Contralores en la Dependencia, titulares del Órgano Interno de Control, etc., y como su nombre lo dice, su función primordial es la inspección, que no es mas que el de constatar que las labores o la prestación del servicio se estén llevando o se realice correctamente, so pena de ameritar una sanción administrativa o hasta juicio administrativo por incumplimiento de estas que puede terminar en destitución hasta inhabilitación en su caso.

4.1.3 Fiscalización.

Acción del resguardo y protección de las finanzas públicas, los ingresos y gastos públicos que están destinados a diversas funciones para el mejor desempeño de las funciones o servicio que se preste en la dependencia.

En términos de esta investigación, la fiscalización tiene que ver con el manejo de los valores en dinero o especie que tiene la dependencia para el ejercicio de sus funciones o la prestación del servicio, para lo cual se crean departamento o áreas determinadas para el control y manejo de los valores como lo son los departamentos de abasto, finanzas, obras, servicios generales, mantenimiento, encargados de inventarios o destino de recursos, etc.

4.1.4 Vigilancia.

Es el control que se ejerce frente al manejo, prestación, actividad y todo lo relacionado con la prestación de un servicio laboral, así como la verificación de que estas se realizan conforme a la norma establecida.

Esta función va muy aparejada con lo que es la inspección, pues solo se trata de verificar que las funciones o la prestación del servicio se lleven a cabo sin infringir la norma y sobre todo, cumpliendo con el fin establecido para cada actividad. La vigilancia es la función que permite, entre otras cosas, hacerle ver al trabajador que hay quien ve su trabajo, que se esta al pendiente de su trabajo con el fin de que se realice la actividad o servicio con responsabilidad y honradez.

El principal fin de la vigilancia, radica en el control y supervisión del trabajador y sus labores, pues sin ella simplemente existiría una especie de anarquía dentro del centro de trabajo así como una falta de atención en el servicio y hasta cierto punto, falta de interés en hacer las cosas bien, pues al no existir quien supervise las funciones, simplemente se hace como que se trabaja y si resultan consecuencias al respecto, la responsabilidad directa, como en todos los casos, es del jefe del departamento o de quien este a cargo.

4.2 Situación actual de los trabajadores de confianza en la Administración pública Federal.

En principio, el problema fundamental de los empleados de confianza es la falta de determinación específica de las funciones a desempeñar, pues no debemos olvidar que la categoría especial de confianza se adquiere por el desempeño de las funciones que marca la ley, y no la denominación que se le da al puesto, pues no debemos confundir el ejercicio de funciones de carácter directivo de mayor o menor extensión, si no por el alcance de los poderes otorgados o conferidos en dicha persona así como la autonomía con la que se ejercen.

En relación con distintas prestaciones como tiempo extraordinario y prima de antigüedad, se ha sostenido que para el caso de un trabajador de confianza estos conceptos ya van incluidos en el sueldo que este percibe. Esta consideración es parcialmente cierta, pues solo en el caso que así se haya pactado así en el contrato laboral o de prestación de servicios.

Respecto al reparto de utilidades, el artículo 127 fracción I de la Ley Federal del Trabajo es muy claro que al mencionar que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas quedan excluidos de este derecho, entendiéndose que debido a su categoría y alto puesto, su salario es mayor (como ya vimos, esta no es una regla a seguir) y de conformidad a que las utilidades son otorgadas de manera proporcional y de acuerdo al salario que se perciba, a los trabajadores de confianza, de acuerdo a su puesto les correspondería una parte significativa por este concepto, pues de acuerdo a la interpretación general, el salario de estos es mayor, pero también es cierto que el precepto constitucional estipula este derecho para todos los “trabajadores”, luego entonces una norma reglamentaria, por lógica jurídica no puede eliminar ni restringir tan fácilmente un derecho que la propia constitución consagra, aunque existan varias razones y quizá justificables a considerar.

En algunos casos los patrones se sujetan a la normatividad actual permitiendo que los trabajadores de confianza accedan al repartimiento de utilidades pero no en proporción a su salario si no tomando como base el sueldo más alto de un trabajador sindicalizado y quizá aumentado en un 20%.

4.2.1 Nombramiento de la categoría de confianza.

De conformidad por la propia legislación, el nombramiento bajo el cual laboran los trabajadores de confianza, es autorizado por el sindicato y el representante de la institución. Dicho nombramiento es otorgado en general a todas las personas que ingresen a laboral en la Administración Pública, no es meramente de los trabajadores de confianza. Respecto al Contrato –colectivo de Trabajo, realmente en las Dependencias de Gobierno no existe como tal, pero si hay intervención directa del sindicato para los que respecta al otorgamiento de las plazas de “base”, pues es el único “facultado para poder otorgarlas”, pues de lo contrario no podría ser por que contravendría los principios y poder del gremio sindical.

Para las plazas de los trabajadores de “confianza”, el sindicato se porta un tanto benévolo al permitir que pueda disponer, de una u otra manera, el representante de la Dependencia, para otorgarlas a quien le plazca y que considere que le puede apoyar durante su ejercicio o mientras este al frente. Claro esta que también interviene otros sentimientos como el sentirse obligado con una persona, deber “favores”, apoyo social, etc., los que pueden intervenir para que sea otorgada una de estas plazas, pero también es cierto, que el representante no puede disponer al cien por ciento de estas plazas, pues el sindicato siempre querrá saber a quien o en que se destinarán estas.

Cabe mencionar, que la mayoría de estas plazas mala mente denominadas de “confianza”, generalmente los salarios están por debajo o a la par de un empleado de base, además que las personas que las ocupan, desempeñan funciones reales y meramente administrativas como las de un empleado de base, solo que tienen la gran desventaja de tener una jornada mayor y menos derechos reconocidos por la

ley y por las condiciones generales de trabajo, por ese estigma, “trabajador de confianza”, además de ser discriminados de alguna forma, por lo demás empleados de base como por ejemplo, para la participación de concursos deportivo, participación en premios o bonos, tomados en cuenta para otorgamiento de reconocimientos, etc.

4.2.2 Similitud de actividades entre los trabajadores de confianza y los de base.

Como mencionaba en el párrafo que antecede, muchos trabajadores mal denominados “de confianza” realizan muchas de las funciones que cualquier empleado de base, es más, debido al jornal que contempla más horas de trabajo, podría decirse que desempeñan más de las funciones que un trabajador de base, pues pueden estar dentro de las categorías de secretaria, gestor de oficinas, recepcionistas, capturistas de datos, etc., funciones en las cuales es difícilmente acreditar la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que menciona el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, o que encuadren en alguno de los supuestos contenidos en la larga lista del artículo 5º de la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (aunque fuera así, de nada serviría, pues recordemos que más adelante en el artículo 8º los excluye de su régimen).

Como comentaba anteriormente, estas grandes listas de trabajadores de confianza, que sin serlo los tratan como si lo fueran, no le veo otra razón de ser más que restringir de alguna manera la intervención de otros poderes dentro del gremio sindical, derivado de un estire y afloje entre autoridades sindicales y los representantes de la institución o dependencia para trabajar a gusto sin que se ponga el peligro el poder de ninguna de las partes, y evitar enfrentamiento de intereses, pues dentro de nuestro sistema, siempre necesitaría una de otra, por eso la mejor vía para solucionar diferencias, es la negociación entre autoridades.

4.2.3 Incertidumbre jurídica de la relación contractual.

Le llamamos incertidumbre por el hecho de que un contrato laboral como tal no existe, como ya se vio, la relación laboral inicia a partir de nombramiento que se da y como no hay bases contractuales ni cláusulas que sujeten a las partes, es más sencillo dar por terminada la relación laboral de los trabajadores de confianza, pues al no existir beneficios ni perjuicios plasmados en un contrato, es más fácil deshacerse de aquellos a quien la ley no les otorga el beneficio de la estabilidad en el empleo, y sin que pueda generar consecuencias jurídicas en un futuro, salvo que el trabajador de confianza decida mañosamente, como sucede en muchos casos, demandar ante las Juntas o los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, demandar la reinstalación al puesto de base que “según” se venía desempeñando, por un despido injustificado, que realmente lo es y con un salario altísimo, que después de cuestiones un tanto turbias, se alarga el juicio y al final que sale la resolución mediante el laudo, se condena a la institución o dependencia a reinstalar al trabajador en un puesto de base, y al pago de cierta cantidad millonaria por concepto de salarios caídos, causando por lo tanto, un gran detrimento económico y financiero a la misma.

Realmente esto no pasaría ni se daría pauta a ello, si se formalizara un contrato de trabajo, por lo menos para los trabajadores de confianza, obviamente sujetándose a las leyes de la materia en cuanto a las causales de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, para evitar caer en despidos injustificados y posteriores pagos millonarios por estos juicios. Además, también es muy importante que para estos trabajadores ya le sea quitado el estigma de “confianza” y sea cambiado por “eventual” o por “relaciones de trabajo por tiempo determinado”, con posibilidad de refrendarse o no; esto para seguridad de la dependencia y respetar el derecho a la estabilidad en el empleo, claro mientras dure la relación de acuerdo al contrato.

4.3 Principales conflictos laborales, en tratándose de trabajadores de confianza.

Al respecto, el maestro Baltasar Cavazos, en su obra denominada “Las 500 preguntas mas frecuentes sobre temas laborales”, en el apartado de trabajos especiales, se hace la pregunta: “¿Es conveniente para los trabajadores el que sus servicios se regulen en apartados especiales?”, se responde: “No, cualquier reglamentación especial, implica restricción de derechos”², lo que nos hace pensar en la realidad practica que hay en esta afirmación, pues si se divide algo, por muy simple que sea, con el se divide su reglamentación, regulación y aplicación, entre mas se divide se distingue hasta llegar a la desigualdad de las cosas o circunstancias.

Dentro del procedimiento laboral, en un inicio, se consideraba que los representantes del patrón en calidad de abogados defensores no podían estar presentes en la etapa conciliatoria igualmente los abogados defensores del trabajadores, pues los principios creadores de la reforma del año 1980, consideraban que con ellos presentes seria imposible llegar a la conciliación, pues solo buscarían el beneficio propio a costa del alargamiento del juicio para que los honorarios finales fueran mayores. Pero la realidad es que para el patrón, tratándose de personas morales es necesaria la presencia de un representante o apoderado legal, que sepa de la materia jurídica para saber llegar a una conciliación justa que no cause el mayor detrimento que el que la propia justicia reclama, a ninguna de las partes.

El propio artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice quienes pueden ser considerados representantes del patrón:

² CAVAZOS Flores, Baltasar. “Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales. Orientaciones Técnico prácticas”, 2ª edición, Trillas, México 1992, pag. 133.

Artículo 11.- *Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.*

En este entendido, la Junta de conciliación y Arbitraje, mucho tiempo se negó a que se presentaran representantes, principalmente del patrón, para llevar a cabo la conciliación respectiva, resolviendo entonces, que el patrón se negaba a todo arreglo pacífico con el trabajador, determinando que se abriera la etapa de demanda y excepciones. Pero la suprema Corte de justicia de la Nación cambió esta situación mediante una tesis aislada con la que resolvió lo siguiente:

“AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, por que se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta ultima fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, por que ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación en el artículo 962 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto las consecuencias

procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada en sentido afirmativo, solo son operativos en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes. ³

4.3.1 Lagunas legislativas.

Se mencionaba con anterioridad que la carencia de especificación de puestos de confianza, tanto el la Ley reglamentaria del apartado “A” como del apartado “B” del artículo 123, han provocado a que existan cada vez mas conflictos entre este tipo de trabajadores especiales, así como el aumento a la restricción de las garantías sociales y los beneficios de la Ley, debido a la constante discriminación.

Luego entonces, la primer laguna legislativa que nos encontramos es la especificación de funciones de confianza, mediante un catalogo de puestos que especifiquen o describan las funciones de cada puesto de confianza y no limitarlos solo a la fiscalización, dirección, inspección y vigilancia, pues como hemos observado solo genera mas conflictos en las relaciones trabajador-patrón y hasta trabajador- trabajador, pues se esta en constantes disputas por el derecho a tener mas derechos y la defensa estricta del trabajador desprotegido económicamente frente al patrón con mascararas de déspota, infringidor de leyes y abusados de la clase trabajadora.

Un aspecto importante a distinguir en esta investigación, es defensa de los derechos del trabajador, de los benévola que resultan las leyes laborales para el trabajador, que deja en total desventaja al patrón y sus mínimos derechos, pero como el tema se centra a la Administración Pública Federal, debemos recordar que la finalidad de una institución de gobierno no es el lucro, luego entonces, no estamos frente a una clase económicamente fuerte respecto del trabajador, estamos frente a una institución cuyo objetivo es la prestación de servicios para

³ Tesis de jurisprudencia Num. 2, Cuarta Sala, SCJN, informe 1989, p. 24.

los gobernados, y que los ingresos económicos que reciben estas, están contemplados desde la repartición de recursos de cada año fiscal, mediante la implementación del presupuesto de egresos de la Federación, por lo tanto no es tan clara la protección contra el económicamente fuerte en la Administración Pública, pero eso no es problema para el gremio sindical, pues si encuadra respecto al el abuso del poder del Gobierno mediante sus representantes, llámese trabajadores de confianza.

En materia de derechos humanos (que recordemos que todo derecho es humano, pues el derecho es producto del hombre mismo), el problema surge cuando estos chocan con una necesidad colectiva, donde es un poco difícil decidir entre el derecho propio, de cada uno de los individuos o de la comunidad en general, tal es el caso de las personas que cometen una conducta que amerita el rechazo o reproche social como los delitos contra la vida o sexuales, cuya reacción social puede llevar hasta el pretender hacer justicia por propia mano por la comunidad, y es en donde entra derechos humanos, para proteger la integridad física y moral de este individuo, dejando a tras el daño irreparable que se cometió contra los ofendidos.

A nivel internacional, los derechos humanos están protegido y respaldados por la funciones del organismo internacional denominado “Comisión de los Derechos Humano, existiendo en nuestro país, una sede nacional y una en cada entidad federativa, salvo en el Distrito Federal que cuenta con una sede por cada región de acuerdo a la gran ciudad (norte, sur, este, oeste). Estas sedes fueron creadas precisamente para atender las quejas o denuncias de los gobernados cuando se sientan afectados en sus derechos humanos. Pero no todo le es permitido a este organismo, pues no puede intervenir ni conocer de las quejas contra el Poder Judicial Federal que violen los derechos de los particulares por actos u omisiones de naturaleza administrativa, tampoco en asuntos electorales, laborales o jurisprudenciales; siendo un tanto lógico, pues si se trata de violaciones jurisdiccionales seria contraria al principio de definitividad de la cosa juzgada, pero

eso no quiere decir que pase lo mismo en materia laboral, en la que si pueden existir las acciones u omisiones que lleven al retraso del juicio o el alargamiento del mismo, desaparición de expedientes, o bien que se dicten acuerdo meramente violatorios de los derechos humanos, como el no respetar el derecho de audiencia, objetar pruebas notoriamente admisibles y probables, etc. En asuntos laborales no se puede justificar la no intervención de la Comisión de Derechos Humanos cuando la desigualdad en oportunidades y derechos para las partes es palpable desde el texto mismo de la Ley.

El maestro Néstor del Buen, hace el siguiente comentario:

“Los trabajadores no disfrutan de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan: los previstos en el artículo 123 en sus dos apartados y en las leyes reglamentarias, lo son sin duda. Pero la tutela a través de las Comisiones de Derechos Humanos quedan fuera de su alcance.”⁴

4.3.2 Nombramiento de confianza, cuando no corresponde.

El nombramiento de “confianza”, como ya mencionaba, es otorgado no necesariamente cubriendo lo establecido por la ley en cuanto a las funciones que se desempeñan o que se van a desempeñar, pues solo basta que se de un nombramiento que le contemple la categoría de confianza sin necesidad de constatar o acreditar las funciones que se van a desempeñar, infringiendo así, el texto expreso de la ley que determina que la categoría de confianza se acredita con las funciones que se desempeñen y no con la denominación que se le de al puesto.

Si verdaderamente se desea y necesita saber quien es un trabajador de confianza es necesario realizar una inteligente y bien definida descripción de puestos, para evitar tanto el abuso del patrón como de los sindicatos al denominar trabajador de confianza a quien jurídicamente no lo es y respetar las garantías sociales de quien realmente lo es. Por lo tanto es urgente la modificación del artículo 9° de la ley

⁴ DEL BUEN Lozano, Nestor. *Op. Cit.* pag.83

federal del trabajo así como los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para considerar al trabajador de confianza como lo que es, un trabajador, que presta sus servicios a un patrón (independientemente de que se trate de persona física o moral) a cambio de un salario.

4.4 Violaciones constitucionales a las garantías sociales de los trabajadores de confianza.

Empecemos por hablar enunciar la fracción XIV del artículo 123 apartado “B” ya que implica, la pérdida o negación del derecho a la estabilidad en el empleo para el trabajador de confianza, respetándole solamente sus derechos de seguridad social y la protección al salario. Dicha fracción dice textualmente lo siguiente:

“... XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”...

No podemos dejar fuera lo que manifiesta expresamente los artículos 5°, 6°, 7° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El primero de ellos se refiere a la especificación de los puestos o cargos de confianza dentro de la Administración Pública, el siguiente a quienes son considerados trabajadores de base, el 7° a la forma en que se puede crear una categoría más de confianza que no esté contemplada en el artículo 5° así como en los casos en que procede dicha creación; pero el precepto más importante para este trabajo de investigación es el artículo 8°, por su alto contenido discriminatorio, al expresar la exclusión del régimen de esa Ley a los trabajadores de confianza. Resulta entonces, un poco ocioso que la Ley contemple en el artículo 5° una larga lista de empleados con categoría o funciones de confianza si posteriormente se van a excluir del régimen. En todo caso, al excluirlos se entiende que pasarían al régimen de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9°.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resuelve en la Jurisprudencia numero 1/9C:

“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTÍCULO 1º DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORE AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado B del artículo 123 Constitucional establece las bases Jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal otorgando la facultad al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos por que incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no solo a los servidores públicos de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integren la Administración Pública Federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 60 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la Administración Pública Centralizada, como son Secretarías de Estado y los departamentos administrativos. Por lo tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter Federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 Constitucional (Resolución Pleno de 15 de enero de 1996)”⁵

En respuesta al artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Suprema Corte resuelve de la siguiente manera:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTORICO DE LOS CATALOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS

⁵ DEL BUEN Lozano, Nestor. *Op. Cit.*, pp. 39-40

BUROCRATICOS. El derecho burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaran hasta el año de 1938 al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores la Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales; le sucedió otro estatuto en el año de 1941 y hasta 1960 se adicionó el artículo 123º Constitucional por un apartado B en el que se regulo lo elativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en 1963 se expidió su Ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia del trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del Derecho Administrativo y no Laboral. Se trato entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio publico, 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 le 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 del libre nombramiento y remoción mencionada.”⁶

La Suprema Corte también ha declarado que la separación de estos en su empleo, debe ser conforme a la Ley, que es y debe ser, de manera justificada,

⁶ Contradicción de tesis 13/97. entre las sustentadas por le primer y segundo Tribunales Colegiados en materia Civil y del Trabajo del Segundo Circuito. 13 de marzo de 1998. 5 votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

pues de otra manera se haría efectiva y admisible la demanda a la reinstalación por despido injustificado.

Dentro del sector bancario, para la protección de los derechos del trabajador de confianza, se crea la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis del artículo 123º apartado "B" Constitucional (publicada en Diario Oficial del la Federación el 30 de diciembre de 1983), que se resume en una serie de trampas y trabas para el trabajador de confianza, aunque también determina que la Administración Pública interviene en el Sistema Bancario a través de sus Instituciones como lo es el Banco de México, colocando para esto a la iniciativa privada dentro del apartado "A" del artículo 123º Constitucional. Dicha Ley, en su artículo 3º, segundo párrafo, nos dice quienes son los llamados trabajadores de confianza.

"ARTICULO 3o.-...

*Son trabajadores de confianza los Directores Generales y los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o de Área; los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Área; los Subgerentes Generales; los Gerentes; las Secretarías de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Contralores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los Representantes Legales y Apoderados Generales; así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando éstas tengan carácter general. En el Banco de México, además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale su Ley Orgánica.- En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente ésta y el Sindicato. En los puestos de confianza, el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior."*⁷

⁷ Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis, artículo 3º

Cabe resaltar, que esta clasificación de trabajadores de confianza, ya contempla en específico las funciones contables, con las cuales teníamos ciertos conflictos para incluirlas dentro de los dos ordenamientos anteriores como la Ley Federal del Trabajo o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como sí de confianza o no de confianza, pero eso no es suficiente, pues en cuestiones laborales, los sindicatos son egoístas respecto al régimen estricto aplicable en la ley de la materia, es decir, se sujetan estrictamente a la aplicación de la Ley Federal, sus reglamentarias si existieran y sus reglamentos, condiciones, lineamientos, etc., que de ellas se deriven.

La promulgación de la Ley Reglamentaria en comento tuvo como finalidad reglamentar la situación jurídica y laboral de los empleados de la banca, derogando el párrafo quinto del artículo 28º Constitucional y ampliar con ello la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional incluyendo los servicios públicos de la banca dentro de la competencia federal; pero esto no fue permanente pues posteriormente fue sustituida por la fracción XIII bis por lo siguiente: “Las entidades de la Administración Pública Federal” que forman parte del sistema bancario regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado, por lo tanto la banca privada en cuanto a sus relaciones laborales quedo contemplada dentro del apartado “A”.

Por otra parte en la reforma constitucional de 1990 no fue incluida disposición alguna para derogar la Ley Reglamentaria o mas bien declararla inconstitucional pues dejo de existir su norma reglamentada. No obstante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha seguido aplicando la ley Reglamentaria para los asuntos de la banca de desarrollo, omitiendo declarar que ya es inaplicable jurídicamente. De acuerdo con el texto propio de la fracción XIII bis al mencionar que las relaciones laborales de la banca se regirán por dicho apartado, es decir, el apartado “B”, las sujeta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y ya no a la Ley Reglamentaria.

Otro caso similar resulta en el Instituto Federal Electoral, pues su propia naturaleza jurídica lo contempla como un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio encargado principalmente de la organización de las elecciones federales (artículo 41 Constitucional fracción III) la cual rige sus relaciones laborales de acuerdo a la Ley Electoral y el Estatuto aplicables.

En el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, en su artículo 172 fracción I establece:

ARTICULO 172

- 1. El personal que integre los Cuerpos del Servicio Profesional Electoral y las ramas administrativas del Instituto, será considerado de confianza y quedará sujeto al régimen establecido en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.*

Por lo tanto, estos trabajadores quedan incluidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por lo tanto, excluidos de su régimen.

En tratándose de la estabilidad en el empleo, el hecho que se sea trabajador de confianza, no implica la negación de este derecho, pero actualmente la excepción contenida el artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas, establece que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador si se trata de categoría de confianza y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado simplemente termina por excluirlos de su régimen, luego entonces, como se hace efectiva la exigencia de este derecho que constitucionalmente esta consagrado pero negado por las leyes reglamentarias.

En relación a las condiciones de trabajo, el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece que estas serán proporcionadas de acuerdo a la naturaleza e importancia de los servicios que presten los trabajadores de confianza, y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la

empresa, respetando el precepto de que “ *a trabajo igual, salario igual*”, pero en la practica suelen asemejarse las actividades o funciones de un trabajador del confianza que uno de base, pero si desiguales en la jornada, pues mientras el trabajador de base tiene su jornada establecida, el trabajador de confianza siempre tiene que laborar de acuerdo a las necesidades del servicio y atención a la derechohabencia o gobernados (que, en general siempre debe ser para ambas categorías, pues es un principio rector del servicio público). Dentro de este precepto se encuentra otro asunto de suma importancia, se habla de hacer extensivas las condiciones de trabajo pero recordemos que estas son negociadas por el sindicato y la dependencia, mediante un representante, pero también es cierto que ese sindicato que negocia solo defiende los derechos de sus agremiados, los cuales por ninguna circunstancia son trabajadores de confianza, dejando aquí entre dicho la extensividad de las condiciones generales de trabajo, además que en la practica es meramente inoperante en la mayoría del estas. Cabe mencionar que para cada dependencia o institución, la situación es similar pero diferente, es decir, cada sindicato negocia las condiciones generales de trabajo de acuerdo a la conveniencia de los trabajadores.

En materia penal, se comete el delito contra la dignidad de las personas tipificada en el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, incurriendo entonces, los patronos sindicatos y cualquier líder laboral en este delito por la simple discriminación o restricción de derechos por razón de trabajo o profesión. Mas específicamente, este artículo tipifica el delito como delitos contra la integridad de las personas, y es cometido por quienes, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o

profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, especificando en la fracción II la negación de un servicio o una prestación a la que una persona tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general. Igualmente en la fracción IV establece que también cometen este delito las personas que nieguen o restrinjan derechos laborales, duplicándose las sanciones en tratándose de servidores públicos.

De todo ello se desprende que, si se pretende otorgar una protección jurídica a los trabajadores de confianza, debe procurar que esta opere mediante una reglamentación efectiva y precisa, que los incrementos de las prestaciones que se produzcan en los contratos colectivos, sean extensibles a estos trabajadores, aunque naturalmente en porcentajes proporcionales al sueldo.

4.4.1 Falta de igualdad.

Es muy palpable la falta de igualdad para los trabajadores de confianza en relación a los demás, pues, partiendo de la idea de que primero se adquiere la calidad de trabajador al prestarse un servicio personal y subordinado, a cambio de un salario, y después se adquiere la categoría de “confianza”, que también, esta es independiente de la denominación del puesto, y solo esta sujeta a la realización de las funciones preestablecidas por la Ley.

La primer señal de la desigualdad para los trabajadores, son las restricciones legales que se han empleado para los trabajadores de confianza. Si bien es cierto, la tendencia del legislador como de muchas fuerzas sindicales, ha sido la limitación a los derechos de estos trabajadores, por considerarse gente lealmente

ligada al patrón, vínculos del principal enemigo del trabajador, el patrón. Hoy en día, sigue ese factor discriminativo para los trabajadores de confianza y lo peor de todo es que se escudan con lo establecido por la Carta Magna para restringir los principales derechos, que fueron base fundamental para la creación del artículo 123º Constitucional.

Dichas limitaciones o restricciones de derechos para los trabajadores de confianza son:

- a) Falta de estabilidad en el empleo (artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo: *“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes.-... III. En los casos de trabajadores de confianza;...”*);
- b) Limite o negación en la participación de utilidades;
- c) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni ser tomados en consideración para los casos de huelga;
- d) No podrán ser representantes sindicales;
- e) Son excluidos del régimen de las Condiciones Generales de Trabajo acordadas por un Contrato Colectivo de Trabajo (al cual no tienen acceso) y el patrón;
- f) Se les rescinde la relación laboral por la simple manifestación de la pérdida de la confianza, aun cuando no hay incurrido en una de las causales de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón;
- g) Durante el periodo que dure una huelga, no tienen derecho al cobro de salarios caídos, salvo que al patrón acceda a dárselos o sea por cuenta de él y bajo su responsabilidad, y;
- h) Quedan excluidos del pago de tiempo extraordinario.

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales 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, pero en muchos casos las dependencias crean puestos de confianza que no cubren las especificaciones de las funciones del trabajador de confianza, sin embargo se les trata como trabajadores de confianza para todos los efectos legales a que haya lugar así como para la restricción de sus derechos y goce de beneficios pactado en la condiciones generales de trabajo así como de los propios beneficios de la Leyes Reglamentarias y de la Misma Constitución, pues si hablamos de que nunca serán inferiores a las de los demás trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias y funciones, en la vida real, esto simplemente no opera.

La fracción XVI del apartado "A" del artículo 123º Constitucional, estipula que tanto obreros como empresarios tienen derecho a coaligarse en defensa de sus derechos, ya sea mediante la formación de sindicatos, coaliciones profesionales o cualquier figura organizativa que les permita la defensa de sus derechos en común. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 358º contempla que a nadie se le puede obligar a formar parte de una coalición trabajadora o sindicato, y que cualquier disposición que contemple sanciones para los trabajadores por no formar parte de estos, se tendrá por no puesta o inexistente, lo que también podemos entender que el trabajador tiene derecho a separarse en cualquier momento de su organización sindical o coalición, pero en la práctica es todo lo contrario, pues si decide dejar de pertenecer al gremio sindical, pierde con ello los beneficios que por ser sindicalizado tiene derecho, mas aun, los beneficios pactados en el contrato colectivo de trabajo y las condiciones generales de trabajo, no obstante, ser sujeto a la cláusula de exclusión que implica, que para el caso de perder su empleo, cargo o comisión, esta será sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 183º de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador de confianza no puede formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni ser considerados en recuentos o tomar decisiones, ni representar a los

trabajadores, considerándose aliado del patrón que podría en determinado momento, afectar los intereses laborales y el poder del gremio sindical.

4.4.2 Falta de estabilidad en el empleo.

El tema principal respecto a los trabajadores de confianza, es que quedan encuadrados en las excepciones del principio de estabilidad en el empleo, evitando la reinstalación aunque se acredite la injustificación del despido, y en algunos casos de benevolencia del patrón, que no es siempre, es cambiada la reinstalación por una indemnización equivalente a tres meses de salario más veinte días adicionales de salario por cada año que haya laborado, pero, repito, no todos los patrones lo hacen por que la Ley no lo contempla como su obligación, de hecho, en muchas ocasiones y apegándose a lo estrictamente establecido en la ley, solo manifiestan la pérdida de la confianza para dar por terminada la relación laboral.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos proporciona las siguientes ejecutorias:

“AMPARO DIRECTO.- MINERA ASARCO S. A., QUINTA EPOCA, TOMO XLIV, p. 4417 SE DICE: La pérdida de la confianza para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guarden con los intereses patronales, haya mérito para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona.”⁸

Esta ejecutoria habla que solo un motivo bastante y suficiente, que afecte las relaciones patronales y de trabajo, puede ser considerado como la pérdida de la confianza, causal de rescisión laboral, pero en la realidad, ese motivo bastante no existe pues en muchas ocasiones solo se trata de terminar la relación de trabajo por que la plaza o el lugar lo necesita otra persona que es más agradable para el representante de la Dependencia, que tiene a su cargo un departamento, unidad,

⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Op. Cit.* Pag. 422

coordinación, etc. El motivo bastante o necesario para rescindir la relación de trabajo lo podemos encontrar solo en los que establecen las Leyes Reglamentarias respecto a la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, pues la simple manifestación de la pérdida de la confianza deja mucho ámbito subjetivo para analizar.

Otra ejecutoria al respecto, y que refuta el comentario anterior es:

*“Esta Suprema Corte en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación del trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza”*⁹

En conclusión y comparación con ambas ejecutorias, simplemente opera la facultad discrecional de los Tribunales y Autoridades Competentes para determinar el respeto a las garantías sociales o no de los trabajadores de confianza.

Otras tesis jurisprudenciales referentes a este tema son:

“Tesis 316. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123º EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve el pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, por que los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la constitución, apartado B, sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las

⁹ AMPARO DIRECTO 5893/1961, Isaura Montemayor Martínez. 29 de Octubre 1962, 4ª Sala, Boletín 1962, p. 671

*prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo”.*¹⁰

Aplicando positivamente este precepto jurisprudencial, es benévolo para el trabajador de confianza que pertenezca a las grandes listas de las dependencias de gobierno o de la Administración Pública Federal, que estén incluidos debidamente con categorías de confianza, pues en litis, si no se acredita esta, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que este dirimiéndola y resuelva en no procedente la reinstalación por despido injustificado, esta incurriendo en violación a garantías.

Aplicando negativamente este precepto, quienes resultan afectado de las resoluciones que otorgue la reinstalación por despido injustificado de aquellos trabajadores que tienen la categoría de confianza cuando no lo son, por no desempeñar las funciones que marca la ley, es la Dependencia, pues en este caso funge como patrón, y una vez perdido el juicio, tiene que acatar la resolución y ejecutar la reinstalación, pagando por supuesto, la cantidad o cantidades generadas por concepto de salarios caídos y otras prestaciones demandadas. Debido a que los juicios laborales son tardados, la cantidad final por concepto de salarios caídos y otras prestaciones económicas, y que son contempladas desde que se acredita el despido, obviamente termina causando un detrimento financiero para la Institución por la cantidad de dinero que se termina pagando por estos conceptos, no obstante que también a quien lo demande, se le otorga la reinstalación.

“Tesis 310. TRABAJADORES LA SERVICIO DEL ESTADO. AMPARO IMPROCEDENTE CONTRA EL CESE DE LOS. En virtud de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Estado en sus relaciones con los empleados públicos, ha pasado a ser sujeto de contrato de trabajo, de manera que al separar a uno de los servidores no obra como autoridad sino como patrono; de

¹⁰ MARTINEZ Morales, Rafael. “Derecho Burocrático”, Vol. 5, Harla, Mexico 1999, pag. 27

lo que resulta que el amparo que se interponga contra ese acto, es improcedente, toda vez que el juicio de garantías solo procede contra actos de autoridad, atento a lo prevenido por el artículo 103 constitucional, en sus fracciones I, II y III. Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede a los servidores del Estado un recurso ordinario para cuando estimen que fueron violados en su perjuicio alguno de sus derechos, recurso mediante el cual deben acudir primeramente al Tribunal de Arbitraje, que según el artículo 99 de dicha ley, son competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre funcionarios de una unidad burocrática y de los intersindicales de la propia unidad, y después, en su caso, al Tribunal de Arbitraje, que tiene competencia para resolver en revisión lo conflicto individuales de que se ha hecho merito.”¹¹ (Cabe señalar que el artículo 99 que se menciona en dicha tesis es incorrecto, pues el correcto es el 124 que habla de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y el 99 habla de la huelga).

Esta tesis jurisprudencial solo nos habla del caso en que el trabajador quiera ampararse contra la determinación de la Institución de dar por terminada la relación laboral, haciendo la aclaración que no procede el amparo si se quiere determinar como acto de autoridad, pues en su caso, la vía correcta es mediante demanda de reinstalación por despido injustificado.

En todo lo que se ha mencionado, podemos concluir que es evidente como de una manera sutil, la ley excluye a los trabajadores de confianza respecto al derecho de ser reinstalados, y sobre todo al respeto a la estabilidad en el empleo, pero jamás se prohíbe el derecho a la indemnización por un despido injustificado.

4.4.3 Conflictos procesales en los juicios laborales.

Empecemos con la rescisión laboral, la legislación solo contempla que para estos trabajadores basta la simple manifestación de la pérdida de la confianza, aunque

¹¹ MARTINEZ Morales, Rafael. *Op. Cit.* Pag. 27

como ya vimos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que la causa debe ser objetiva, donde se pueda apreciar claramente la pérdida de la confianza.

Otra causa de conflicto es la prohibición expresa para representar a los demás trabajadores o por lo menos a los de su categoría (que sería un tanto irrelevante, pues de todas maneras no se les permitiría votar en las decisiones que tengan que ver con los demás trabajadores), así como de gozar de los beneficios que proporcione el Contrato Colectivo de Trabajo. En los casos de huelga no tiene derecho a percibir un salario ni demandar los salarios caídos durante el periodo que dure esta, aunque esto no es obligatorio en todos los casos, pues se sujeta al arbitrio y determinación del patrón.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador de confianza no puede formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni ser considerados en recuentos o toma de decisiones ni representar a los trabajadores considerándose que puesto a que los trabajadores de confianza de tal manera con los empresarios o patrones pues sería contradictorio tenerlos dentro del sindicato que defiende al obrero o trabajador de los abusos del patrón. Esto no exime entonces que los trabajadores de confianza creen sus propios sindicatos pues esto en la práctica resulta ser un poco aberrante, pues si se ponen la etiqueta de sindicato de los trabajadores de confianza, se estarían contradiciendo las funciones para los cuales existen estos puestos, es decir, se trata de que el trabajador de confianza es aquel en quien el patrón confía el despacho de cierta actividad y sería contradictorio que pese a la confianza que el patrón deposita en estos trabajadores ellos se empeñen o inicien una lucha contra este por respeto a sus derechos (que en estricto sentido, está bien). El reparto de utilidades en nuestro tema en específico es un tanto inoperante pues al centrarnos en la Administración Pública Federal, sabemos que esta creada para la prestación de servicios y no para actividades lucrativas. En materia privada el trabajador de confianza solo tendrá este derecho siempre y cuando su sueldo sea menor o igual al de un trabajador de base de mayor jerarquía.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo fracción III estipula que el patrón queda eximido del pago de indemnizaciones así como de la reinstalación contenidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo cuando se trata de trabajadores de confianza volviendo entonces a la discriminación y negación en las garantías sociales por tener categoría de confianza.

Para el caso del despido de los trabajadores pertenecientes al Instituto Federal Electoral, corresponde a la contraloría interna a determinar la sanción del trabajador, determinando si la falta cometida amerita o no el despido, formulando y aplicando la sanción correspondiente atendiendo, además, lo establecido por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, solo que aquí existe la duda en cuanto al ámbito de aplicación de la ley, pues los empleados de esta institución son profesionales o de carrera, suponiendo entonces que para la aplicación de las sanciones a que haya lugar, se tiene que diferenciar el ámbito administrativo bajo el cual se cree que se labora y del ámbito laboral real que se desempeña, pues la legislación laboral especifica los casos en los que se puede rescindir la relación laboral. Para esta laguna, el propio Estatuto interno del Instituto estipula la suplencia legislativa, es decir, para lo que su Ley Orgánica o el Estatuto contemples, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Responsabilidades de los servidores Públicos, Código Federal de Procedimientos civiles, los principios generales del derechos, etc.

Al parecer, también para este Instituto, tomando en cuenta la naturaleza de las funciones de los trabajadores, es lo que determinaría la categoría de confianza, quienes no tendrán derecho a sindicalizarse ni celebrar los llamados Contratos Colectivos de Trabajo y solo tendrán derechos a la protección al salario y a la seguridad social, sin embargo, si se prevé la reinstalación para los casos de despido injustificado, obviamente acreditada, pero no hay disposición alguna para este organismo en su Código ni en su Estatuto que retribuya a los trabajadores despedidos el derecho a reclamarla u optar por ella junto con los salarios caídos. Tomando en cuenta la suplencia de leyes que si permite, la Ley Federal del

Trabajo en esencia y la fracción XXII del artículo 123° constitucional, apartado “A”, no se les puede conceder ese beneficio por ser trabajadores de confianza, pese a que el Estatuto y su legislación propia lo establezca, aunque en este caso, estamos frente a un conflicto de jerarquías de leyes, pues por un lado, la Ley Suprema establece la protección a los derechos de todo trabajador, con las limitantes para los de confianza y por otro la ley específica les permite goce de ciertos derechos, simplemente la determinación de la situación laboral en comento y la última palabra la tiene el juzgador que conozca de la litis o bien una jurisprudencia dictada por el Tribunal Federal Electoral.

En cuanto a los derechos y obligaciones, el artículo 123° Constitucional, apartado “B”, fracción XIV, establece expresamente la protección al salario y el goce de los beneficios de la seguridad social, cuestión aparentemente buena para los trabajadores de confianza pero en realidad ayuda a negar, anular o restringir los demás derechos a los que tiene todo trabajador, pues al decir que solo tienen derecho a la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, deja nulos los demás derechos. Claro ejemplo de esto lo vemos en el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que enumera los casos en los que se habla de un trabajador de confianza o quienes son, y más adelante, en el artículo 8° los excluye de su régimen, siendo violatorio además de la garantía de igualdad y contravenir a los principios sociales por los que se creó esencialmente el artículo 123° Constitucional.

El apartado “A” del artículo 123° Constitucional, tiene limitaciones importantes para el trabajador de confianza. En el caso del despido injustificado, este tiene derecho a por lo menos una considerada indemnización, pero, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, el despido es libre y sin responsabilidad económica de ninguna clase, pues no existe precepto expreso en su legislación que así lo prevea, aunque, en estricto derecho y atendiendo a los principios de justicia y equidad, si lo amerita.

Aunado al o anterior, el trabajador al servicio del Estado tiene otra gran desventaja, es considerado para efectos de toda ley, como servidor público y por ello tiene que acatar además lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como en materia Penal, los delitos que son tipificados como delitos cometidos por servidores públicos, que ya por serlo, se agravan las sanciones y penas.

Las dos leyes Federales anteriores, son reglamentarias del Título Cuarto de nuestra carta magna. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas al respecto, en su artículo 8º menciona las obligaciones de todo servidor público y son las siguientes:

“ARTICULO 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

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

II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;

IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

V.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;

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

VII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

VIII.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;

IX.- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;

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

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

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;

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

XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga

interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

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

XVI.- *Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;*

XVII.- *Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;*

XVIII.- *Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;*

XIX.- *Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;*

XX.- *Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;*

XXI.- *Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de*

denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII.- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.”

La Ley Federal de Responsabilidades al respecto, en su artículo 47º menciona las obligaciones de todo servidor público y son las siguientes:

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

I.- *Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de*

dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

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

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

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

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

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

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

VIII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba;

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

X.- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones

con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;

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

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

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

XIV.- *Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;*

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

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

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

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

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

XX.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que al efecto se expidan;

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

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

XXIII.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la

Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV.- *La demás que le impongan las leyes y reglamentos.*

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

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos menciona que quienes incurran en alguna de las faltas que la misma contempla, la sanción aplicar será de acuerdo al caso concreto y solo pueden ser (artículo 53º):

- a) Apercibimiento publico o privado;
- b) Amonestación Pública;
- c) Suspensión;
- d) Destitución del Puesto;
- e) Sanción Económica; e,
- f) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

El artículo 54º de dicha Ley establece, para la imposición de las sanciones, se tomara en cuenta la gravedad de la responsabilidad en que se incurra, el nivel jerárquico con el que cuente, las condiciones exteriores y los medios de ejecución, la antigüedad que se tenga en el servicio, la reincidencia de los actos y el monto del beneficio o daño derivado de la falta cometida.

Cabe mencionar, que estas consideraciones, en estricto sentido, no solo van dirigidas a los trabajadores de confianza, sino a todos los trabajadores al servicio

del Estado, es decir, a todos los servidores públicos, que de acuerdo al artículo 108° Constitucional se expresa:

**“Título Cuarto
De las responsabilidades de los servidores públicos y patrimonial del
Estado.**

Artículo 108. *Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones...”*

Aunque en estricto sentido, solo sea aplicado para aquellos trabajadores que tuvieron la suerte de no contar con una estabilidad en su empleo.

Por lo que respecta al apartado “B” del artículo 123° Constitucional, la única referencia del trabajador de confianza se encuentra inmersa en la fracción XIV, que, como ya vimos, solo le concede la protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, pese a que la Ley Reglamentaria los excluya expresamente de su régimen, dejando a los demás derechos laborales, como opcionales para el patrón concederlos o no, caso que es materia de juicios laborales donde cada una de las partes hace sus respectivas manifestaciones, ofrecen sus pruebas y rematan con sus alegatos, esperando que al final el laudo resulte a su favor, sin considerar las corruptelas de las mismas Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje como de los litigantes y representantes de las partes.

Al respecto, la suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que las demandas de las partes no serán desechadas antes de tiempo, como se pretendía

que fuera por no permitir que comparecieran representantes a las etapas de conciliación, demanda y excepciones por considerarlos actos meramente personalísimos y evitar lo mas que se pudiera, permitir los malos manejos del representante para su beneficio. Al respecto, puede invocarse el siguiente precepto:

“TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DEL, EMPLEOS DE BASE O DE CONFIANZA. No es la naturaleza del empleo que desempeña una persona, sea dicho empleo de base o de confianza, lo que determina la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento de determinado conflicto laboral derivado de la prestación de tal servicio, pues es indiscutible que solo en casos evidentes en lo que en forma expresa, esta establecida la competencia del mencionado Tribunal, pues este declara de oficio o a petición de parte interesada, si se considera o no competente para intervenir en el juicio respectivo. En lo demás y con mayor razón cuando se esta planteando como acción el carácter de un puesto determinado y se esta negando por el titular que debido a las funciones encomendadas a la persona que lo desempeñe ha de considerarse dentro de los empleos de confianza, tendrá que ser del examen de la controversia y de las pruebas aportadas por las partes, de donde pueda obtener la conclusión jurídica que en el caso procede (Amparo Directo 9320/68. Abertano Romero Rueda. 16 de abril de 1970, 5 votos. Ponente Ángel Carvajal).”

Esto no quiere decir que para toda la Administración Pública Federal, el Tribunal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos laborales con sus trabajadores, pues en el caso de los conflictos que se suscitan en el Poder Judicial Federal y sus servidores, deberán ser resueltos por el pleno de la Corte; en el caso de los miembros de la Armada y fuerza Aérea, por una Institución administrativa interna, y en el caso de Instituto Federal Electoral, conocerá el Tribunal Federal Electoral.

Propuestas

PRIMERA: La unificación de los apartados “A” y “B” del artículo 123º Constitucional creando una sola legislación especial para la materia laboral, para evitar mal trato y restricción en garantías sociales del trabajador de confianza, pues al tener una sola legislación hay mejor impartición de justicia sin distinción, suprimiendo la distinción de las finalidades lucrativas en el apartado “A” del artículo 123º Constitucional y la prestación de servicios a los gobernados que contempla el apartado “B”, considerando que la estricta definición de trabajo nos dice que es todo aquel esfuerzo intelectual o material que ejerce el trabajador a favor de un patrón a cambio de un salario, no como una contraprestación sino una garantía social del trabajador y un deber del patrón.

SEGUNDA: Especificación de funciones y puestos de los trabajadores de confianza, entendiendo primero que la definición de trabajo es genérica, no puede distinguirse pero si se le puede dar características específicas, tan es así que por ello existen los trabajadores de confianza, cuyas funciones y condiciones especiales, siendo necesario que exista la delimitación de la categoría especial y una especificación de las funciones y los cargos que ameriten pertenecer a esta, pues de lo contrario se seguirán teniendo conflictos al respecto, como los juicios laborales por despidos injustificados.

TERCERA: La forma de rescindir a un trabajador de confianza, debe ser estrictamente apegada a las causales de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, que se encuentran contempladas en la normatividad de la materia, así como las obligaciones y sanciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, por tratarse de trabajadores que además de todo, son considerados servidores públicos.

La ventaja de rescindir adecuadamente a un trabajador de confianza y respetando las especialidades del procedimiento de rescisión laboral, sin invocar la improcedente “perdida de la confianza” es:

- a) Para el trabajador: Mientras dura la relación laboral, tiene la seguridad de gozar de la estabilidad en el empleo, mientras no incurra en una conducta o falta contemplada en la normatividad (Leyes y condiciones generales de trabajo) que amerite la rescisión laboral o bien un procedimiento administrativo.
- b) Para la dependencia: Evita juicios laborales largos, cansados y un tanto ociosos, que finalmente son perjudiciales para esta, pues en la mayoría de los juicios se termina reinstalando y pagando grandes cantidades por concepto de salarios caídos y otras prestaciones económicas, al demandar la reinstalación por despido injustificado, que solo ocasionan detrimento y menoscabo en su patrimonio.

Conclusiones

PRIMERA: La Constitución de 1917 represento la visión nueva de la realidad política y social de la Nación, siendo la primera en proteger las garantías sociales, además de ser considerada una de las Constituciones mas avanzadas y progresistas a nivel internacional.

SEGUNDA: El trabajo es un deber y derecho social caracterizado como el esfuerzo físico o intelectual de una persona física que lo ejerce de manera personal y subordinada a favor de un patrón, a cambio de un salario, siendo siempre este en moneda de curso legal.

TERCERA: El artículo 123º Constitucional es la fuente de donde emana la protección, derechos y obligaciones de quienes intervienen en las relaciones de trabajo, creando con ello una especialidad jurídica denominada Derecho Social, independiente del Derecho Público y Privado.

CUARTA: El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración, protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y económicamente débiles.

QUINTA: Trabajador es aquella persona física que presta u servicio o realiza una actividad física o intelectual a un patrón a cambio de un salario, independientemente de las causas que le den origen a la relación laboral y de la denominación que se le de al puesto que desempeña.

SEXTA: El salario es la justa y suficiente retribución que el patrón debe pagar al trabajador, para satisfacer las necesidades primordiales (alimento, vestido, vivienda y educación) de este y su familia, además de ser determinado o determinable y pagarse de manera periódica.

SEPTIMA: La limitación de la jornada de trabajo es necesaria para poder permitirle al trabajador el libre esparcimiento social, cultural, deportivo y sobre todo familiar, liberándolo del estrés provocado por la actividad laboral semanal, buscando siempre el bienestar y la salud del trabajador.

OCTAVA: La estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador desde el momento en que inicia la relación laboral por lo que respecta al apartado "A" del artículo 123º Constitucional y para el apartado "B" del mismo ordenamiento, inicia a partir de los seis meses laborados y solo para los empleados de base. La estabilidad en el empleo consiste principalmente en garantizar jurídicamente la continuidad del vínculo laboral ante cualquier eventualidad, siempre y cuando no amerite el despido justificado.

NOVENA: La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123º Constitucional limita los derechos del trabajador de confianza a solo la protección al salario y a la seguridad social, entendiéndose que el goce de todas las demás prestaciones no les es contemplado.

DECIMA: El principio de *"a trabajo igual, salario igual"* y *"a trabajo igual, prestaciones iguales"*, debe prevalecer en toda relación de trabajo, independientemente del apartado que se quiera contemplar. La garantía de igualdad para este trabajo de investigación es la más importante, pues de ella se sujetan las demás. Esta garantía se amplía en: *"A trabajo igual, desempeñado en empresa, establecimiento o dependencia, puesto o categoría, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder sueldos y prestaciones iguales."*

DECIMO PRIMERA: Considero que se deben unificar las relaciones laborales en un solo apartado del artículo 123º Constitucional, sin importar la categoría, funciones o nombramientos de los sujetos que intervienen en ellas, se permitiría una mejor y equitativa impartición de justicia y aplicación del derecho. La

división de competencias para los trabajadores en un apartado “A” y en uno “B” solo provoca la restricción de derechos y violación a las garantías sociales.

DECIMO SEGUNDA: Es necesaria la especificación de puestos de confianza, ya que la definición y características que nos proporcionan tanto el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son muy vagas, además de ser necesaria la especificación de funciones y puestos para impedir que se sigan generando listas de empleados con esta categoría, cuyas funciones son las de cualquier empleado de base o eventual.

DECIMO TERCERA: Las garantías sociales son postulados de política jurídico laboral que aparecen expresa, consagrados en sus normas y están dirigidas sobre todo a proteger a quienes hasta 1917, carecían de normas en su beneficio, campesinos y obreros. Estas garantías las encontramos inmersas principalmente en los artículos 3º, 28º y 123º Constitucionales.

DECIMO CUARTA: La seguridad social tiene la finalidad de satisfacer las necesidades primordiales del trabajador, a través de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que el propio Estado debe imponer, para garantizar el respeto a las garantías sociales consagradas en nuestra Constitución.

DECIMO QUINTA: El objetivo de la seguridad social es proteger a todos los trabajadores de las contingencias de enfermedades, riesgos y accidentes de trabajo, cesantía en edad avanzada y vejez, maternidad, garantizar la salud a través del servicio médico, necesidades de vivienda, etc., encaminadas siempre a la mejor calidad de vida del trabajador y su familia.

DECIMO SEXTA: La estabilidad en el empleo del trabajador de confianza, se puede garantizar respetando las causales y los procedimientos de rescisión

laboral que contemplan tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y no limitarse a la manifestación de la pérdida de la confianza.

DECIMO SEPTIMA: Para el caso de los trabajadores que incorrectamente se les da la categoría de confianza sin que desempeñen alguna de las funciones que la ley contempla, respetando así su derecho a la estabilidad mientras se pacte que dura la relación, sujetándonos también a las causales y procedimientos de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, evitando con esto, juicios laborales por despido injustificado, cuyos laudos en su mayoría son favorables para el trabajador.

DECIMO OCTAVA: Los trabajadores de la Administración Pública, se encuentran sujetos también a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que contemplan las obligaciones y sanciones para estos como lo son:

- a) Apercibimiento publico o privado;
- b) Amonestación Pública;
- c) Suspensión;
- d) Destitución del Puesto;
- e) Sanción Económica; e,
- f) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Por lo tanto, el aplicar de manera estricta estos preceptos, también ayudaría a evitar tantas reinstalaciones y altas cantidades de dinero derivadas de juicios laborales por despido injustificado, si se lleva de manera eficaz y oportuna el procedimiento administrativo correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

a) LIBROS

BASTIAN, Jean Pierre. *“América Latina 1492- 1992, Conquista, Resistencia y Emancipación”*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1992.

BROM, Juan. *“Esbozo de Historia Universal”*, Grijalbo, México 1998.

BURGOA Orihuela, Ignacio. *“Las garantías individuales”*, 38ª edición, Porrúa, México 2005.

CANTON Moller, Miguel. *“Derecho del trabajo burocrático”*, 5ª edición, Editorial PAC, México 1998.

CAVAZOS Flores, Baltasar. *“Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales. Orientaciones Técnico prácticas”*, 2ª edición, Trillas, México 1992.

CAVAZOS Flores, Baltasar. *“El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”*, Trillas, México 1997.

CLIMENT Beltrán, Juan. *“Ley Federal del Trabajo, comentario y Jurisprudencia”*, 23ª edición, Esfinge, Naucalpan, Edo. Mex, 2002.

DÁVALOS, José. *“Derecho individual del trabajo”*, 11ª edición, Porrúa, México 2001.

DE FERRARI, Francisco. *“Derecho del Trabajo”*, volumen III, 2ª edición, Desalma Buenos Aires, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. *“El nuevo derecho mexicano del trabajo”*, 10ª edición, Porrúa, México 1990.

DE LA TORRE Villar, Ernesto. *“Historia de México”*, Tomo 10, Salvat Mexicana de Ediciones S. A. de C. V., México 1999.

DE LA TORRE Villar, Ernesto. *“Historia documental de México II”*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1996.

DEL BUEN Lozano, Nestor. *“Derecho del Trabajo”*, Tomo II, Décima edición, Porrúa, México 1994.

DEL BUEN Lozano, Néstor. *“Derechos de los Trabajadores de confianza”*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM, México 2000.

DEL BUEN Lozano, Néstor. *“Derecho procesal del trabajo”*, 13ª Edición, Porrúa, México 2005.

DEL BUEN Lozano, Néstor. *“El desarrollo del derecho del trabajo en el siglo XX”*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2000.

DEL BUEN Lozano, Néstor. *“Jornada de trabajo y descansos remunerados”*, Porrúa, México 1993.

DEVEALI, Mario. *“Lineamientos de Derecho del Trabajo”*, 2ª edición, Tipográfica Editora, Argentina, Buenos Aires, 1953.

LASTRA Lastra, José Manuel. *“Elementos de Derecho del Trabajo”*, Porrúa, México 1994, pp. 414.

LEMUS Rayas Patricia. *“Derecho del Trabajo y leyes complementarias”*, Mc Graw Hill, México 2002.

RAMOS Álvarez, Oscar Gabriel. *“Trabajo y Seguridad Social”*, Trillas, México 1991.

TRUEBA Urbina, Alberto. *“Nuevo Derecho del Trabajo”*, 26ª edición, Porrúa, México 2001.

TRUEBA Urbina, Alberto. *“Derecho Social mexicano”*, 10ª edición, Porrúa, México 1988.

b) DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael. *“Diccionario de Derecho Burocrático”*, Tomo 5, Trigésima primera edición, Porrúa, México 2003.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Editorial Driskill S. A., Buenos Aires, Argentina, 1988.

LASTRA Lastra, José Manuel. *“Diccionario de Derecho del Trabajo”*, Porrúa, México 2001.

MARTÍNEZ Morales, Rafael I. *“Diccionario de Derecho Burocrático”*, Harla, México 1999.

Diccionario Jurídico. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Décimo tercera edición, Porrúa, Tomos A-CH, D-H, I-O y P-Z, México 2002.

c) LEGISLACIÓN

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, editorial SISTA, México 2006.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México 2005.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México 2005.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, Editorial SISTA, México 2003.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, Editorial SISTA, México 2003

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII- BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123º CONSTITUCIONAL, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México 1990.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial ISEF, México 2006.

d) OTROS

"Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones", Tomo XII, Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Porrúa, México 2000.

www.cddhcu.gob.mx

www.worldpolicy.org

www.e-mexico.gob.mx