



# **UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE**

**FACULTAD DE DERECHO**

Con estudios incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Clave: 879309

**“LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA EXCLUSIÓN EN  
RELACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y  
DERECHO DE ACCIÓN, POR SEPARACIÓN INJUSTIFICADA  
DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, EN  
LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL  
SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS, DEL ESTADO DE  
GUANAJUATO”**

## **TESIS**

Que para obtener el título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta

**JUAN JESÚS SANDOVAL LÓPEZ**

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Gto.

Noviembre 2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

Dedico la presente como agradecimiento al apoyo brindado durante estos años de estudio y como un reconocimiento de gratitud al haber finalizado esta carrera:

A la Gloria del Gran Arquitecto del Universo, por ser la fuente de agua viva que me ha hecho mirar con alegría cada día.

A mis padres, *Lety y Juan Jesús*, quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo, amor. A quienes sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo.

Por esto y más... Gracias.

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### GENERALIDADES DE DERECHO DEL TRABAJO Y SU CONCEPTO

1.1	Derecho del Trabajo, concepto.....	1
1.1.1	Denominaciones del Derecho del Trabajo.....	4
1.1.2	Objeto.....	5
1.1.3	Sujetos.....	5
1.1.4	Elementos fundamentales.....	6
1.1.5	Naturaleza jurídica.....	6
1.2	Concepto del Trabajador, Trabajo y Relación de trabajo.....	8
1.3	Principios del Derecho del Trabajo.....	9
1.4	El trabajo como un derecho y un deber sociales.....	12
1.5	Equilibrio y justicia social.....	13
1.6	Rescisión de las relaciones de trabajo.....	13
1.7	Terminación de las relaciones de trabajo.....	17
1.8	Obligaciones del trabajador y del patrón.....	17
1.9	Facultad para legislar en materia del trabajo.....	23
1.10	Partes que comprende el derecho del trabajo.....	25

### CAPÍTULO II

#### DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

2.1	Garantía individual en materia del trabajo.....	26
2.1.1	Concepto General.....	27
2.2	Diversas aceptaciones de garantía.....	28
2.3	Elementos conceptos y naturaleza de las garantías individuales.....	29
2.3.1	Sujetos.....	31

2.3.2 Concepto de Garantía individual.....	32
2.3.3 Fuente.....	33
2.4 Clasificación de las garantías individuales en relación con el Derecho laboral.....	33

### **CAPÍTULO III**

#### **GARANTÍAS DE LIBERTAD**

3.1 La Libertad.....	34
3.1.1 Concepto.....	35
3.2 La libertad como garantía individual.....	36
3.3 Garantías específicas de libertad.....	37
3.4 La libertad de trabajo (artículo 5 constitucional).....	38
3.4.1 Extensión y limitaciones constitucionales a dicha libertad.....	41
3.4.2 Seguridades constitucionales de la libertad de trabajo.....	45
3.5 El trabajo como obligación individual pública.....	48
3.6 Libertad de reunión y asociación (artículo 9 constitucional).....	49
3.6.1 Extensión de dicha libertad.....	50
3.6.2 Limitaciones constitucionales a dicha libertad.....	51
3.7 El artículo 123 constitucional.....	52
3.8 La supremacía constitucional.....	55

### **CAPÍTULO IV**

#### **LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRÁTICO**

4.1 Derecho Burocrático, concepto.....	56
4.1.1 Sujetos.....	57
4.2 Relación de trabajo en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato.....	58
4.2.1 Naturaleza Jurídica del Trabajo, regulada por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato.....	59

4.3	Nombramiento.....	60
4.3.1	Requisitos para ingresar al servicio de la Administración Pública.....	61
4.3.2	Carácter de los nombramientos.....	62
4.3.3	Semejanzas entre contrato de trabajo y nombramiento.....	63
4.3.4	Diferencias entre contrato de trabajo y nombramiento.....	64
4.4	Derechos y obligaciones de los trabajadores de base al servicio del Estado.....	66
4.5	Causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo de los servidores públicos de base.....	70
4.6	Terminación o rescisión de las relación de trabajo.....	71
4.7	Trabajadores de confianza.....	73
4.7.1	Limitaciones a la estabilidad de empleo.....	80
4.7.2	La exclusión de los trabajadores de confianza en el régimen de la Ley Burocrática.....	81

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS COMPARATIVO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS, DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

5.1	Corriente Laborista.....	84
5.2	Corriente Ecléctica.....	86
5.3	Semejanzas entre el apartado A y el apartado B del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.....	87
5.4	Diferencias entre el apartado A y el apartado B del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.....	88

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCIÓN

Haciendo un análisis comparativo del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del estado de Guanajuato; me llamó la atención la exclusión en relación al principio de estabilidad en el empleo y derecho de acción, por separación injustificada del trabajo, de los trabajadores de confianza, que hace esta última ley en su artículo 8º, puesto que en la constitución federal en el Artículo 123, jamás se menciona algún tipo de exclusión de los trabajadores de confianza, en sus apartados, tanto en el A) como en el B), sino que garantiza la estabilidad en el empleo.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, tanto en su apartado “A” como en el apartado “B” no hace ninguna distinción entre “Trabajador” y “Trabajador de confianza”. La que hace la distinción en cuanto a la categoría es la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8 y 9, pero solo especifica las características laborales de cada trabajador y no excluye del principio de estabilidad laboral ni priva del derecho de acción al trabajador de confianza.

En ese sentido la presente investigación tiene como objetivo proponer la reforma al artículo 8 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato, para que se incluya a los trabajadores confianza respetándoles el principio de estabilidad en el empleo y la libertad y derecho de acción.

# **CAPITULO I. CONCEPTO Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- 1.1 Derecho del Trabajo, concepto
  - 1.1.1 Denominaciones del Derecho del Trabajo
  - 1.1.2 Objeto
  - 1.1.3 Sujetos
  - 1.1.4 Elementos fundamentales
  - 1.1.5 Naturaleza jurídica
- 1.2 Concepto de Trabajador, Trabajo y Relación de trabajo
- 1.3 Principios del Derecho del Trabajo
- 1.4 El trabajo como un derecho y un deber sociales
- 1.5 Equilibrio y justicia social
- 1.6 Rescisión de las relaciones de trabajo
- 1.7 Terminación de las relaciones de trabajo
- 1.8 Obligaciones del trabajador y del patrón
- 1.9 Facultad para legislar en materia del trabajo
- 1.10 Partes que comprende el Derecho del Trabajo

## **1.1 DERECHO DEL TRABAJO, CONCEPTO**

Es indudable que a partir de que desaparece la esclavitud se dio inicio al trabajo libre y hubo necesidad de que éste fuera regulado por el Estado mediante el Derecho. Con el paso del tiempo el concepto de trabajo ha evolucionado de acuerdo a los diferentes regimenes económicos, políticos y sociales de cada país, por ejemplo, en la antigüedad en Roma, surge la figura del derecho medieval, que pretendía regular el Derecho del Trabajo que fue impulsado por los colegios artesanos de Roma, quienes son considerados como los principales precursores de las corporaciones medievales, clase que en aquella época era quien poseía los elementos de la producción. Por lo tanto, no era un derecho de la clase



trabajadora, sino un derecho que buscaba el beneficio de la parte patronal, es decir, de los productores; por el contrario, el actual Derecho del Trabajo nace en el siglo XIX gracias a la intervención del Estado para poner un alto a la explotación de la clase obrera, en particular las mujeres y los niños pero, esencialmente, para cambiar sus condiciones de vida.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona, es decir, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo a cambio de una contraprestación económica y en algunas ocasiones, bienes o servicios para satisfacer una necesidad. De acuerdo con Proudhon "La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." Estas palabras nos llevan a considerar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual, puesto que todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; y viceversa, todo trabajo intelectual, para ser trascendente, implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión económica como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad física o intelectual constituye el objeto de estudio de este derecho, el Derecho del Trabajo; sin dejar de lado la contraprestación económica, es decir, el pago por el servicio laboral prestado.

Existen varios elementos que integran el concepto de trabajo, mismos que se describen a continuación:

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que mejor le acomode y más le convenga, siempre y cuando esta actividad sea lícita y no atente en contra de la moral y las buenas costumbres.
- b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. El hombre requiere del trabajo como único medio para

sostener la economía y los recursos necesarios que la sociedad va generando y que además van tomando un carácter de indispensables.

- c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición necesaria e indispensable para la existencia del hombre que busca satisfacer sus necesidades por medio de una retribución económica para la adquisición de bienes y servicios, así mismo, es una relación jurídica obrero-patronal subordinada y en consecuencia se encuentra tutelada por el Estado.

En este sentido el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que se deriven de dicha relación. También es denominado Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social, Derecho Industrial, etc.

El Derecho Mexicano del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo. El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico en un momento determinado.<sup>1</sup>

”El derecho obrero es el conjunto de normas y principios jurídicos que rigen la prestación de servicios personales subordinados, la relación laboral del obrero, quien presta el servicio, con el patrón, quien recibe dicho servicio; la regulación

---

<sup>1</sup>De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho 19ª ed. Ed. Porrúa México 2000. p. 232.

uniforme del trabajo, crea las instituciones que se encargan de aplicar y en su caso ejecutar esas normas jurídicas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos, tanto obreros como patronales que de las propias normas jurídicas en mención, derivan.<sup>2</sup>

Guillermo Cabanellas establece que “El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.

Para Mario de la Cueva “el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”. Alberto Briseño refiere que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se entiende que el trabajo es un derecho y un 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.

### **1.1.1 DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

---

<sup>2</sup> Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª ed. Ed. Guadalquivir México 1970. p. 5

El Derecho de Trabajo ha sido objeto de múltiples denominaciones entre las que destacan el Derecho Social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia; también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama de la división del Derecho, además de la tradicional, Derecho Público y Derecho Privado, o para identificar una corriente jurídica. Además ha sido denominado Derecho Obrero, Derecho Industrial, el Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo.

### **1.1.2 OBJETO**

El objeto inmediato del Derecho del Trabajo es la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto mediato es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador. El Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dispone que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patrones.
- Regula todo lo referente a salarios, horarios y jornadas de trabajo, rescisiones de contratos, despidos injustificados, contratos individuales, contratos colectivos, contratos ley, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada tipo de trabajo.

### **1.1.3 SUJETOS**

- Trabajadores.
- Patrones.

En la prestación de servicios personales subordinados, el objeto lo constituye el trabajo personal del hombre, del trabajador. A una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas trabajen permanentemente en una empresa o en la prestación de un servicio, esto mediante un acuerdo de voluntades que satisfaga las necesidades económicas y de seguridad social del trabajador y las necesidades laborales de una empresa o patrón para que este pueda cumplir o satisfacer sus necesidades de producción o de prestación de servicios. El rendimiento o producto del trabajo no es de quien lo presta. El pago del salario o de la remuneración da derecho a quien recibe el servicio a aprovechar aquel producto.

#### **1.1.4 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- Tiene Normas Adjetivas y Sustantivas.
- Obligatoriedad en el cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero o empleado).

#### **1.1.5 NATURALEZA JURÍDICA**

Los fenómenos jurídicos que el Derecho del Trabajo regula son todos los que se derivan del trabajo subordinado, de los que ninguna otra rama del Derecho se ocupa, es por ello que esta materia cobra autonomía. Sin embargo, algunos tratadistas afirman que el Derecho Obrero es por naturaleza Derecho Constitucional mientras que otros lo encuentran dentro del Derecho Civil. Si por Derecho Constitucional entendemos el conjunto de normas que organiza el Poder

Público y fija las atribuciones y relaciones de sus órganos, el Derecho Obrero no es Derecho Constitucional.<sup>3</sup>

Entre los tratadistas se discute si la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o de orden privado. Algunos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros, para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. De tal forma, el Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

El Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido por normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios personales: un estatuto de y para el trabajador.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones específicas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas teorías doctrinarias tales como:

- Publicista: tendencia según la cual el Derecho del Trabajo es Derecho Público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

---

<sup>3</sup> Castorena J. Op.cit. p.12

- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una Naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que, manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral, le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integran instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

## 1.2 CONCEPTOS DE TRABAJADOR, TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo menciona los siguientes conceptos:

**Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.<sup>4</sup> Se entiende por **trabajo** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El Artículo 20 de la propia ley en cita, menciona que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”<sup>5</sup>

En torno a la relación entre trabajador y el patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría *contractualista* y otros la *relacionista*. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se

---

<sup>4</sup> Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. 16ª ed. Ed. Porrúa México. p. 26

<sup>5</sup> Ibidem. p. 33

cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios sino que, por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador. Por otro lado la teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania; para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es contractual, tan solo podrá aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador. Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello, el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.<sup>6</sup>

### 1.3 Principios del derecho del trabajo

---

<sup>6</sup> Trueba Urbina Op.Cit. p. 34



Los principios del Derecho Laboral son:

I.- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado la fórmula conduce al derecho de los hombres a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

II.- La idea de la libertad y el Derecho del Trabajo. La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

III.- Principio de igualdad y el Derecho del Trabajo. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el Derecho del Trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

IV.- La idea de la dignidad humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho

de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dispone lo siguiente, son obligaciones de los patronos: guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

V.- La idea de una existencia decorosa. La finalidad del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El Art. 3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

VI.- De responsabilidad. La sociedad, según expresa el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

El Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo ratifica este principio en las relaciones obrero-patronales, pues, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono por lo que este tiene la obligación de cubrir el salario siempre que, de

conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la ley de la materia para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

#### **1.4 EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES**

Que el trabajo es un derecho, consagrado en las garantías individuales contenidas en los Artículos 4° y 5° de la Constitución: todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode; nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento. Estos dos mandamientos son resultado de una larga lucha sostenida por el individuo en contra del Estado y de las instituciones que consagraban la juridicidad del trabajo obligatorio. De este, los únicos residuos que quedan son los trabajos que el segundo de los preceptos sanciona y que tienen por objetivo final atender la seguridad de la nación y la perdurabilidad del régimen democrático adoptado por la Constitución.

¿Cómo el artículo 3° puede afirmar que el trabajo es un derecho social?

El trabajo no es un derecho jurídico, contrapuesto a lo social si no que es una libertad; una potestad del hombre. Su ejercicio corresponde a cada titular de aquel derecho o garantía y es oponible a todos y dado contra todos.

Si trabajar es una obligación social y no jurídica ¿quién tendría derecho a exigirla? Nadie. Como deber social, es una de tantas funciones o tareas que la comunidad reclama de cada miembro que la constituye para hacerse o para desarrollarse y que se da o se presta por convicción o por deber moral, nunca por obligación. En esto radica su grandeza. La plenitud de la identificación del hombre y su grupo se alcanza nada mas a través del cumplimiento de aquellas tareas o funciones, entre las cuales está y debe estar el trabajo.

## **1.5 EQUILIBRIO Y JUSTICIA SOCIAL**

Las normas de trabajo, advierte el Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo vigente, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Podría ser que una o varias normas carecieran de esa finalidad.

El Artículo 123 Constitucional resuelve el problema en términos positivos. El Congreso de la Unión tiene el deber de ajustar la ley reglamentaria a las bases del texto constitucional. Poniendo en juego nuestro sistema jurídico, una Ley que no se ajustara a los términos del Artículo 123 de la Constitución podría ser, si no derogada, si hacerla inoperante.

A esa misma conclusión conduce la declaración de nulidad de la fracción XXVII, inciso a) del Artículo 123 Constitucional de las cláusulas que impliquen renuncia de los derechos establecidos por las leyes a favor de los trabajadores.

## **1.6 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en el caso de que el otro, como se dice la definición, incumple gravemente sus obligaciones y, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: si un trabajador falta injustificadamente a su trabajo 4 o más días el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª ed. Ed. Porrúa México. p.238

“El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento como lugar del trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos en que se refiere la frac. Anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante, en lo que al trabajo se refiere”<sup>8</sup>.

Las tres fases para que se dé la rescisión de trabajo son:

- El patrón dará aviso al trabajador en fecha y la causa de rescisión por escrito.
- De negarse el trabajador a recibir el trabajador el aviso, el patrón deberá dar a conocer el aviso a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes a la rescisión.

---

<sup>8</sup> Trueba Urbina. Op. Cit. P. 50

- La falta de aviso al trabajador o la junta se considerará como injustificado el despido.

## **1.7 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

Artículo 53. Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:<sup>9</sup>

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere le Artículo 434.

## **1.8 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN**

### ***Obligaciones del Trabajador.***

Si tomamos como base la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base que configuran la relación, una del trabajador y otra del patrón, generadoras de otros tantos derechos correlativos. Pero este esquema simple no nos enseña el panorama total de la relación obrero-patronal, si penetramos en su interior nos damos cuenta de que el cumplimiento de aquellas obligaciones sería un imposible sin un conjunto

---

<sup>9</sup> Trueba Urbina. Op. Cit. P. 52



de presupuestos y de elementos que lo acompañan, de los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones; Más aun si consideramos la prestación del trabajo y el pago del salario nos damos cuenta inmediatamente que el derecho individual del trabajo es un cúmulo de normas que esta presente y acompaña a aquellas dos prestaciones en forma constante e imperativa, de lo cual puede concluirse que al lado de las obligaciones básicas existen otras a las que se les llama obligaciones accesorias, denominación que parece ahora inadecuada por que causa la impresión de que son obligaciones distintas y de importancia secundaria por lo que se prefiere nombrarlas obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente de las obligaciones básicas.

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran en la Ley en su Artículo 134 y son:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

### **Obligaciones del Patrón.**

En Derecho Civil, de las obligaciones y de los contratos, donde hay un deudor debe existir un acreedor y cada obligación supone un derecho. Esta situación se da también en el Derecho del Trabajo pero la relación aquí no es solamente de acreedor a deudor, ni las obligaciones son la contraprestación por la energía de trabajo recibida, es decir, no son obligaciones retributivas o compensatorias de una prestación sino que son, por decirlo así, obligaciones imperativas impuestas por el estatuto laboral, medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar con la elevación presente y futura de sus niveles de vida.

Las obligaciones de los patrones se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 y son las siguientes:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados,

electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas,

se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

## **1.9 FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO.**

El artículo 123 de la constitución dispone que el Congreso de la Unión sin contravenir las bases de aquel, expedirá leyes sobre el trabajo, las cuales regirán

entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

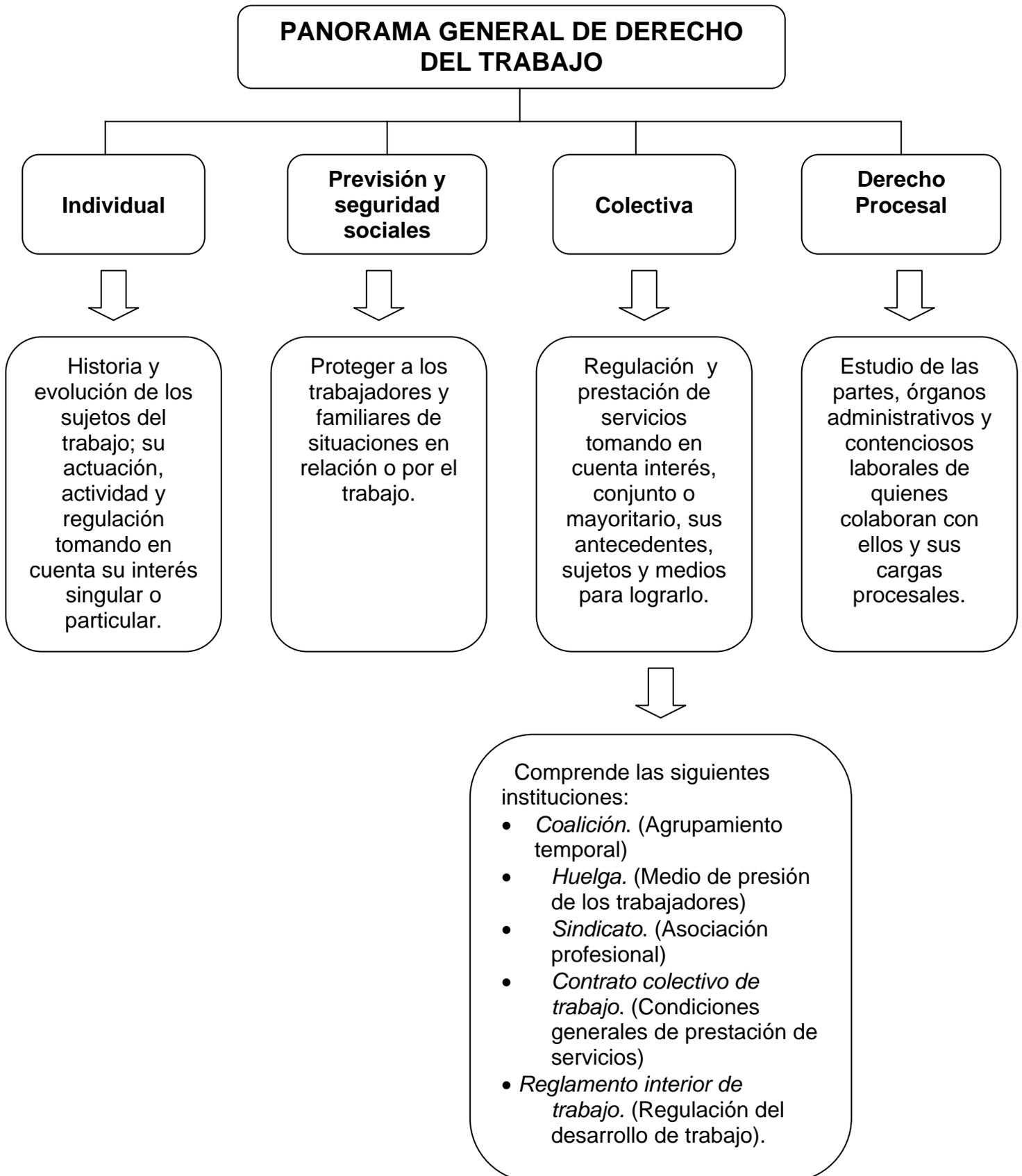
El artículo 73 constitucional. El congreso tiene facultad:

I.....

IX.....

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

## 1.10 PARTES QUE COMPRENDE EL DERECHO DEL TRABAJO





## **CAPITULO II. DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES**

### 2.1 Garantía individual en materia del trabajo

#### 2.1.1 Concepto General

### 2.2 Diversas acepciones de garantía

### 2.3 Elementos conceptos y naturaleza de las garantías

individuales

#### 2.3.1 Sujetos

#### 2.3.2 Concepto de Garantía individual

#### 2.3.3 Fuente

2.4 Clasificación de las garantías individuales en relación con el derecho del trabajo

## **2.1 GARANTÍA INDIVIDUAL EN MATERIA DEL TRABAJO**

El Artículo 5 Constitucional consagra precisamente la libertad de trabajo, protegido por el Derecho del Trabajo contenido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 5 establece que el trabajo no deberá ir en contra de la ley ni de los intereses legítimos de otras personas; tampoco debe lesionar la libertad o dignidad de quien presta el servicio.

Así mismo se establecen las excepciones al principio de que nadie puede ser obligado a prestar servicios sin su consentimiento y con la debida remuneración; funciones censales y electorales, y el servicio militar; a sí como las obligatorias más no gratuitas: Cargos de elección popular, trabajo carcelario, milicia y servicio social.

Sé prevé que serán las leyes de los estados las que regulen el requisito de título para algunas profesiones, así como su registro y expedición.

Esta garantía para dedicarse al trabajo, profesión o empresa que el individuo desee, es una de las más importantes consecuencias de la libertad del hombre que la Constitución tutela. Se considera como garantía de libertad, junto con la de imprenta, el derecho de petición, la libertad de tránsito y la religiosa, entre otras.

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana. En efecto, el individuo suele desempeñar la actividad que más le convenga y le convenza.

Consiguientemente, la elección de la labor que el individuo ejerza o piensa ejercitar constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc.). Por esto la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable para el logro de su felicidad o bienestar.

Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teología que ha seleccionado, no solo se le imposibilita ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser y desgraciado.<sup>10</sup>

### **2.1.1 CONCEPTO GENERAL**

La palabra *garantía* proviene del término anglosajón *warranty* o *warrantie*, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar (*to warran*) por lo que se tiene una connotación muy amplia. *Garantía* equivale pues, en su

---

<sup>10</sup>Burgoa Ignacio. Las garantías individuales. 35ª ed. Ed. Porrúa México 2002. p. 311

sentido literal al aseguramiento o afianzamiento, pudiendo denotar también *protección, respaldo, defensa, salvaguarda o apoyo*.

## **2.2 DIVERSAS ACEPCIONES DE “GARANTÍA”**

Jurídicamente, el vocablo y el concepto “garantía” se originaron en el derecho privado, teniendo en él aceptaciones apuntadas.

En el Derecho Publico, según afirmación de *Sánchez Viamontes*, la palabra garantía y el verbo garantizar son creaciones institucionales de los Franceses y de ellos las formaron los demás pueblos en cuya legislación aparece desde mediados del siglo XIX.

El concepto “garantía” en Derecho Publico ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones en favor de los gobernados dentro de un Estado de Derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del Gobierno esta sometida a normas preestablecidas que tienen como base de sustentación el orden Constitucional.

*Jellinek* clasifica a las “garantías del Derecho Público” en:

*Garantías sociales*, tales como la religión, las costumbres, las fuerzas culturales y en general los elementos diversos que se dan en la dinámica de la sociedad; *garantías políticas*, dentro de las que comprende la organización misma del estado y el principio de división de poderes.

*Garantías Jurídicas*, que se traducen en los sistemas de fiscalización de los órganos estatales, de responsabilidad oficial, de jurisdicción y de los medios para hacer efectivas las normas de derecho objetivo.

*Kelsen* alude a “*las garantías de la Constitución*” y las identifica con los procedimientos o medios para asegurar el imperio de la Ley fundamental frente a las normas jurídicas secundarias, es decir, para garantizar el que una norma inferior se ajuste a la norma superior que determina su creación y su contenido.

*Fix Zamudio* sostiene que, solo pueden estimarse como verdaderas garantías los medios jurídicos de hacer efectivos los mandatos constitucionales, aclarando inmediatamente que para él existen dos especies de garantías: las *fundamentales* (individuales, sociales e institucionales) y las de la *constitución* (para los métodos procesales, represivos y reparadores que dan efectividad a los mandatos fundamentales, cuando son desconocidos violados o existe incertidumbre respecto de su forma o contenido).

### **2.3 ELEMENTOS, CONCEPTOS Y NATURALEZA DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES**

Las limitaciones o restricciones a la conducta de las instituciones, se establecen por todo el orden jurídico del Estado, independientemente de la índole jerárquica de las distintas normas que lo integran. Ahora bien, directa y principalmente las limitaciones jurídicas a las actuaciones de las autoridades para con los gobernados, se consagran precisamente en las garantías individuales. En ese sentido, estas se traducen en una relación jurídica existente entre el gobernado y el Estado cuya actividad en todo caso se desempeña en el ejercicio del poder.

En la vida de cualquier Estado existen tres tipos de relaciones, a saber: las de *coordinación*, las de *supraordinación*, y las de *subordinación*.

*Las relaciones de coordinación* son los vínculos que se entablan a una gama variada de causas entre dos o más sujetos dentro de su condición de

gobernados. Esas relaciones pueden ser de índole privada o de carácter socio-económico.

En el primer caso, cuando están previstas y reguladas por las normas jurídicas, el conjunto de estas constituye lo que suele denominarse "*Derecho Privado*"; y en el segundo, si las citadas normas las imponen y rigen, su agrupamiento integra lo que se llama "*Derecho Social*".

*Las relaciones de supraordenación* se establecen entre los diferentes órganos de poder o gobierno de un Estado, normando la actuación de cada uno de ellos; y si esta formación se consagra por el Derecho Positivo, la rama de está que lo instituya configura tanto en Derecho Constitucional como el Administrativo en sus aspectos orgánicos.

*Las relaciones de subordinación* descansan sobre una dualidad cualitativa subjetiva, o sea que surge entre dos entidades del Estado colocadas en distinto plano o posición, es decir, entre el Estado y sus órganos de autoridad por un lado, y el gobernado por el otro.

En dichas relaciones, el Estado y sus autoridades desempeñan frente al gobernado la actividad de gobierno, o sea, el ejercicio del poder, que tienen como atributos esenciales la unilateralidad, la imperatividad, y la coercitividad. En efecto, se dice que todo acto de autoridad es *unilateral*, por que su existencia no requiere de la voluntad del particular al que va dirigido o frente al que se realiza; es *imperativo*, en virtud de que se impone contra y sobre la voluntad en contrario del gobernado, quien tiene la obligación de obedecerlo, sin perjuicio, claro esta, de que lo impugne jurídicamente como corresponda; y que es *coercitivo*, atendiendo a que, si no se acata puede hacerse merecedor a una sanción, pudiendo ser administrativa o hasta de pena corporal privativa de libertad.

En consecuencia de conformidad con lo que se acaba de exponer, las garantías se traducen en relaciones jurídicas que se entablan entre el gobernado, por un lado, y cualquier autoridad estatal de modo directo e inmediato y el estado de manera directa o mediata por el otro.

### **2.3.1 SUJETOS**

La relación jurídica de subordinación en que se manifiesta la garantía individual consta de dos sujetos, el **activo** o gobernado y el **pasivo**, constituido por el Estado y sus órganos de autoridad.

#### ***SUJETO ACTIVO***

Por “gobernado” o sujeto activo de las garantías individuales debe entenderse a aquella persona en cuya esfera operen o vayan a operar actos de autoridad, es decir, actos atribuibles a algún órgano del Estado que sean de índole unilateral, imperativa y coercitiva.

Ahora bien, la naturaleza de gobernado a cuyo concepto equivale la idea de “individuo” empleada en el artículo primero de nuestra Carta Magna, puede darse en diferentes tipos de entes jurídicos, tales como las personas físicas o individuos en sentido estricto, las personas jurídico colectivas (sociedades y asociaciones), las de Derecho Social (sindicatos y comunidades agrarias), las de Derecho Público (personas morales y oficiales) y los organismos descentralizados.

#### ***SUJETO PASIVO***

El sujeto pasivo de la relación jurídica que implica la garantía individual esta integrado, por el Estado como entidad jurídica y política en que se constituye el pueblo y por las autoridades del mismo. Estas son directamente limitadas en cuanto a su actividad frente a los gobernados por las garantías individuales como manifestaciones de la restricción jurídica del poder de imperio, siendo el Estado el *sujeto pasivo mediato* de la relación jurídica con el gobernado.

Por ende el gobernado, titular de las garantías individuales, tiene el goce y disfrute de estas inmediata y directamente frente a las autoridades estatales y mediata e indirectamente frente al Estado, el cual como persona moral de Derecho Publico tiene necesariamente que estar representado por entidades de gobierno quienes a su vez están dotadas del ejercicio del poder de imperio en su distinta esfera competencial.

### **2.3.2 CONCEPTO DE GARANTÍA INDIVIDUAL**

Este concepto se forma, según las explicaciones anteriormente mencionadas mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

1. - Relación jurídica de subordinación entre el gobernado (sujeto activo) y el Estado y sus diferentes entidades de gobierno (sujetos pasivos).
2. – Derecho público subjetivo que emana de dicha relación a favor del gobernado (objeto).
3. – Obligación correlativa a cargo del Estado y sus entidades de gobierno, consistente en respetar la garantía y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica de la misma (objeto).
4. – Previsión y regulación de la citada relación por la ley fundamental (fuente).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Burgoa. Op. Cit. P. 187.

### **2.3.3 FUENTES**

Hemos afirmado que la garantía individual se traduce en una relación jurídica que se entabla entre el gobernado como persona física o moral y las autoridades estatales y el Estado.

Ahora bien, la garantía individual descansa en un orden de Derecho, es decir en un sistema normativo que rige la vida social. Ese orden de Derecho, en cuanto a su forma, puede ser escrito o consuetudinario.

Por consiguiente, la *fuerza formal* de las garantías individuales puede ser la costumbre, o bien la Legislación escrita. En efecto los Derechos Públicos subjetivos, cuyo titular es todo gobernado, se instituyen en el ordenamiento fundamental o básico del orden jurídico del Estado, es decir, en la Constitución.

Por ello esta es la fuente formal de las garantías individuales, que no son sino la relación jurídica de subordinación de que hemos hablado y de la que derivan los mencionados derechos.

Es pues, la Ley fundamental, el ordenamiento primario y supremo del orden jurídico del Estado que obliga a gobernantes y gobernados y encausa el poder público, la que regula dicha relación.

## **2.4 CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES EN RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL**

Las garantías individuales en materia de derecho laboral se clasifican como sigue:

1. Garantías específicas de libertad.



- a. La libertad de trabajo (Artículo 5 constitucional)
- b. Libertad de reunión y asociación (Artículo 9 constitucional).

## **CAPITULO III. GARANTÍAS DE LIBERTAD**

### 3.1 La libertad

#### 3.1.1 Concepto

### 3.2 La libertad como garantía individual

### 3.3 Garantías específicas de libertad

### 3.4 La libertad de trabajo

3.4.1 Extensión y limitaciones constitucionales a dicha libertad

3.4.2 Seguridades Constitucionales de la libertad de trabajo

### 3.5 El trabajo como obligación individual publica

### 3.6 Libertad de reunión y asociación

#### 3.6.1 Extensión de dicha libertad

#### 3.6.2 Limitaciones constitucionales a dicha libertad

### 3.7 El artículo 123 Constitucional

### 3.8 La supremacía Constitucional

## **3.1 LA LIBERTAD**

La finalidad primordial del hombre en este plano físico es la felicidad, esta estriba, en gran medida, en la obtención de satisfactores, de bienes o servicios que hacen la vida del hombre más fácil, sin olvidar la satisfacción espiritual de manera subjetiva, con independencia del estado social y económico en que la persona se encuentre o de las circunstancias materiales que la rodeen.

Cada persona en la búsqueda de su propia felicidad, forja los objetivos y metas en los que puede fincar su bienestar, formación que generalmente es la consecuencia de un sin número de factores de diversa índole que están presentes en cada individuo. Al concebir el individuo sus fines vitales, en cuya obtención radica su propia felicidad o bien estar, el propio individuo crea y en su caso, escoge los medios que estima idóneos para conseguir tales metas u objetivos.

### **3.1.1 CONCEPTO**

La libertad en términos genéricos, la cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene de concebir los fines y de excogitar los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular.

<sup>12</sup>

Se dice que cada persona es libre para proponer los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad, a si como para seleccionar los medios que estime mas apropiados para su consecución.

La libertad, traducida en esa potestad o facultad propia de cada persona de elegir los medios de desarrollo personal que mas y mejor le convengan, presenta dos aspectos fundamentales, establecidos en razón del ámbito donde aquella persona se desarrolla.

En primer lugar la selección de objetivos vitales y de las posibles vías para su realización no implica sino una libertad subjetiva o psicológica ajena al campo del Derecho, es decir, solo en el intelecto de la persona, sin trascendencia objetiva.

---

<sup>12</sup> Burgoa. Op. Cit. P. 166.

En segundo termino, como el individuo no se conforma con concebir los fines y medios respectivos para el logro de su bienestar, sino que procura darles objetividad, externándolos, surge la libertad social, o sea, la potestad que tiene la persona de poner en practica trascendentemente tanto los conductos como los fines que se ha forjado.

### **3.2 LA LIBERTAD COMO GARANTÍA INDIVIDUAL**

Se revela como una potestad inseparable de la naturaleza humana, como un elemento esencial de la persona. La libertad individual como elemento inseparable de la personalidad humana, se convirtió en un Derecho Publico cuando el Estado se obligo a respetarla. Ya dicho factor se tradujo en el contenido mismo de una relación jurídica entre el estado y sus autoridades, por un lado, y los gobernados, por el otro.

Esta relación de Derecho, que surgió cuando el Estado por medio de sus órganos autoritarios, decidió respetar una esfera libertaria a favor del individuo como consecuencia de un imperativo filosófico, creo para los sujetos de la misma un derecho y una obligación correlativa. Un derecho para el gobernado como potestad o facultad de reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto, la observancia del poder libertario individual. Una obligación para la entidad política y sus órganos autoritarios, consistente en acatar, pasiva o activamente, ese respeto. Es entonces cuando la libertad humana se concibe como el contenido de un derecho subjetivo publico cuyo titular es el gobernado, con la obligación correlativa impuesta al Estado y a sus autoridades; es decir, es entonces cuando la libertad humana basada en supuestos y principios filosóficos propios de la persona, se convierte en una **garantía individual** engendrando un derecho subjetivo publico para su titular, consistente en su respeto u observancia, así como, una obligación estatal y autoritaria.

Reconozco que el ejercicio real de la libertad como contenido de un derecho público subjetivo, esta sujeto a diversas condiciones objetivas que se dan en el ambiente socio-económico. Cuando estas faltan, la libertad y los derechos públicos subjetivos que contienen sus diferentes especies, se antojan meras declaraciones teóricas formuladas en la Constitución frente aquellos que por su situación económica y cultural no pueden desempeñarlos en la realidad. Por ello la concepción clásica, tradicional de la libertad jurídicamente consagrada, ha sido atacada por el pensamiento marxista, para el que una libertad que no corresponda a la realidad socio-económica es simplemente formal, desprovista de contenido y de sentido, respecto de sujetos que no cuenten con medios para ejercitarla. Esta apreciación es correcta, pero no autoriza, ni mucho menos justifica, la proscripción de los derechos públicos subjetivos de contenido libertario. Tales derechos, según lo hemos afirmado reiteradamente, implican obligaciones correlativas a cargo de los órganos de Estado en cuanto estos deben respetar las libertades específicas que aquellos comprenden.

Siendo la libertad una potestad compleja, presentando múltiples aspectos de aplicación y desarrollo, su implantación y reconocimiento por el orden jurídico constitucional se llevaron acabo en relación con cada facultad libertaria específica. Este es el método que se adopta por nuestra Constitución la cual no consagra una garantía genérica de libertad, como lo hacia la declaración francesa de 1789 , sino que consigna varias libertades específicas a titulo de derechos subjetivos públicos, por esto es por lo que, siguiendo el método que emplea nuestra sistema constitucional procedemos al estudio de algunos de los preceptos de nuestra Ley Fundamental que contiene las diversas garantías específicas de libertad solo hablaremos de las que nos atañen en el presente trabajo, dado el contenido del mismo.

### **3.3 LAS GARANTÍAS ESPECÍFICAS DE LIBERTAD**

1. La libertad de trabajo (Art. 5 Constitucional)
2. La libertad de reunión y asociación (Art. 9 Constitucional)
3. La libre expresión de ideas (Art. 6 Constitucional)
4. La libertad de imprenta (Art. 7 Constitucional)
5. El derecho de petición (Art. 8 Constitucional)
6. La libertad de posesión y portación de armas (Art. 10 Constitucional)
7. Libertad de tránsito (Art. 11 Constitucional)
8. La libertad religiosa (Art. 24 Constitucional)
9. Libertad de circulación de correspondencia (Art. 25 Constitucional)
10. La libre concurrencia (Art. 28 Constitucional)

En el presente estudio de investigación solo hablaremos de las dos primeras, ya que son las que nos interesan.

### **3.4 LA LIBERTAD DE TRABAJO (ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL)**

La constitución en su Artículo 5 dice: 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 determinará 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 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 III del Artículo 123 Constitucional.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establecen las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos conseqüeles 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 de 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 irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa. Tampoco puede permitirse 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 y 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 ejercer coacción sobre su persona.

La libertad del trabajo es la materia a que se refiere la disposición mencionada en supralineales: Esta complementada por el Derecho al Trabajo que se contiene en el Artículo 123 de la misma Constitución.

El Artículo 5 establece una serie de modalidades a esa libertad de trabajo, como es que no debe ir en contra de la Ley ni de los intereses legítimos de otras personas; Tampoco debe lesionar la libertad o dignidad de quien presta el servicio.

En ese sentido, se fijan las excepciones al principio de que nadie puede ser obligado a prestar servicio sin su consentimiento y con la debida remuneración: Funciones censales y electorales, y el servicio militar; así como las obligatorias mas no gratuitas: cargos de elección popular, trabajo carcelario, milicia y servicio social.

Se prevé que serán las leyes de Los Estados las que regulen el requisito de título para algunas profesiones, así como su registro y expedición.

Esta garantía para dedicarse al trabajo, profesión o empresa que el individuo desee, es una de las más importantes consecuencias de la libertad del hombre que la Constitución esta reconociendo y protegiendo. Se considera como garantía de libertad, junto con la de imprenta, el derecho de petición, la libertad de trácito y la religiosa entre otras.

La libertad del trabajo es una de las garantías que mas contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es según afirmamos, en lo que se resuelve las causas finales del hombre, dentro de un terreno de normalidad. En efecto generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que mas le convenga. Consiguientemente la elección de la actividad laboral que el individuo despliega o piensa ejercitar constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc).

Es por eso por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales es la manera indispensable, para el logro de su felicidad o bienestar. Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a su causa



final no solo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser despreciable y desgraciado.

### **3.4.1 EXTENSIÓN Y LIMITACIONES CONSTITUCIONALES A DICHA LIBERTAD**

#### **EXTENSIONES**

De la disposición contenida en la primera parte del Artículo 5 Constitucional, en relación con el Artículo primero de la Ley Fundamental, se infiere que la libertad de trabajo se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la republica, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.)

#### **LIMITACIONES**

1.- Como se deduce de la simple lectura del Artículo 5 de la Constitución donde se refiere a la libertad de trabajo (cuya connotación abarca la de la industria, profesión, comercio, etc., por ser sinónima la libertad de ocupación) tienen una **limitación** en cuanto a su objeto: se requiere que la actividad industrial, comercial, profesional, etc., sea lícita. Por tanto, todo aquel trabajo que es ilícito no quedará protegido por la garantía individual habiéndolo considerado así la Suprema Corte (informe de 1970 tribunal pleno Pág. 270).

En ese sentido, ¿que se entiende por licitud en los términos del Artículo 5 Constitucional? La licitud de un acto o de un hecho es una circunstancia que implica contravención en las buenas costumbres o las normas del orden público.

En el primer caso, la ilicitud tiene un contenido inmoral, es decir, se refiere a una contra posición con la moralidad social que en un tiempo y espacio determinados

existe; en el segundo caso, la ilicitud se ostenta como una inconformidad, como una inadecuación entre un hecho o un objeto y una Ley de orden publico.

2.- De la disposición contenida en la primera parte del Artículo 5 Constitucional, en relación con el Artículo primero de la propia Constitución, se infiere que la **libertad de trabajo se hace extensiva a todo gobernado**, a todo habitante de la republica, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.), así como a todo sujeto que tenga dicha calidad, en los términos en que con antelación se explicó.

3.- Otra limitación establecida por el Artículo 5 Constitucional consiste en la que, la libertad de trabajo **solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero**. Más bien se trata de la posibilidad de una limitación, la cual se actualiza por determinación o sentencia judicial recaída en un proceso previo en que se cumplan los requisitos contenidos en él Artículo 14 Constitucional en favor de aquel a quien se pretende privar de ese derecho libertario.

4.- Una limitación mas a la libertad de trabajo que el propio Artículo 5 constitucional contiene, consiste en que el ejercicio de la misma, solo podrá vedarse por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. ¿Cuál es el alcance de esa limitación Constitucional a la libertad de trabajo? Desde luego, la autoridad administrativa esta facultada para restringir el ejercicio de dicha libertad, siempre y cuando dicte una resolución conforme a una ley limitativa correspondiente y la cual tenga en cuenta el perjuicio que la sociedad pudiese resentir con el desempeño de tal derecho. Por ende, la autoridad administrativa en general, independientemente de su jerarquía e índole, no tiene por que restringir a un individuo el ejercicio de la libertad de trabajo sin sujetarse para ello a una disposición legal en el sentido material, es decir, a una disposición creadora, extintiva, modificativa o reguladora de situaciones jurídicas abstractas e impersonales.

Por otra parte, toda disposición legal en sentido material que limite dicha libertad, sin que en los casos en ella contenidos se lesionen los derechos de la sociedad, es inconstitucional bajo el aspecto de ser violatoria del Artículo 5 de la Ley Fundamental.

**5.-** Otra limitación Constitucional a la libertad de trabajo es la contenida en el texto respectivo del Artículo 5 de la Ley Suprema, que dice: “en cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios, el de las armas y el de los jurados, así como el desempeño de los cargos conseqüiles y de 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.”

Esta prevención Constitucional implica una limitación a la libertad de trabajo por que constriñe al individuo a desempeñar ciertos servicios a un en contra de su voluntad. Se ha afirmado que la libertad de trabajo es una facultad de la persona consistente en poder escoger la labor que mas le agrada y que estime mas idónea para el logro de su felicidad o de sus aspiraciones. Pues bien, al declarar la disposición constitucional transcrita como obligatorios los servicios públicos de armas, de jurados, de cargos conseqüiles y de los de elección popular, las actividades profesionales de índole social y las funciones electorales y censales, descartan la facultad que tiene el sujeto de rechazar o no optar por dichos trabajos, desde el momento en que, aunque no lo desee, tiene que realizarlos.

La obligación en el desempeño de los servicios y funciones públicas que enumera el párrafo transcrito del Artículo 5 Constitucional se justifica plenamente.

En efecto, si se analiza cada uno de dichos servicios o funciones, llegamos a la conclusión de que su ejercicio tiene un gran interés social, al cual ningún miembro de la sociedad debe ser ajeno. Dicho interés esta colocado sobre las voluntades particulares, por lo que toda persona debe contribuir, en medida de sus posibilidades y capacidades, a servirlo y protegerlo sobretodo en la defensa del país.

6. La limitación Constitucional a que nos vamos a referir esta concebida en el multicitado Artículo 5 Constitucional que dice: “La ley determina en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para y las autoridades que deban expedirlo.” La limitación que involucra esta prevención Constitucional se traduce en la prohibición impuesta a aquellos individuos que no tengan el titulo correspondiente para ejercer las profesiones en que este requisito se exija. Por ende, de acuerdo con esta limitación Constitucional a la libertad de trabajo, toda persona que desee dedicarse a alguna actividad para cuyo desempeño requiera titulo profesional, debe obtenerse este de la autoridad u organismos designados por la Ley como competentes para expedirlo.

De acuerdo con el precepto constitucional en comento, y tal como lo menciona la jurisprudencia de la Suprema Corte, es a las diferentes entidades federativas a las que corresponde, por conducto de la Legislatura local, señalar legalmente las profesiones que requieran titulo para su ejercicio.

7. Otras limitaciones Constitucionales a la libertad de trabajo las introduce el Artículo 123 de nuestra Carta Magna. Si bien es cierto que este precepto Constitucional contiene una serie de garantías sociales que se manifiestan a modo de relaciones jurídicas existentes entre dos clases sociales y económicas distintas y que por tal motivo no regula ninguna garantía individual; sin embargo, dicho

artículo involucra varias limitaciones a la libertad de trabajo en general, que vienen a restringir el alcance de este Derecho Individual Público.

En ese sentido, unas de esas limitaciones consisten en que la duración de la jornada máxima diurna será de ocho horas, la duración máxima de jornada nocturna será de siete horas y la duración máxima de jornada mixta será de siete horas y media.

Por otra parte, ya no como simple limitación a la libertad de trabajo, si no como prohibición absoluta, un menor de dieciséis años no debe desempeñar ninguna labor insalubre o peligrosa, ejercitar un trabajo nocturno industrial o prestar sus servicios depuse de las diez de la noche en establecimientos comerciales (fracción II del Artículo 123 Constitucional).

Todas estas prevenciones contenidas en al Artículo 123 Constitucional a modo de medidas de protección para los trabajadores, redundan, no obstante, en limitaciones y prohibiciones a la libertad de trabajo para preservar a cierta categoría de personas desde el punto de vista higiénico y moral principalmente.

La garantía específica de libertad de que tratamos tiene las limitaciones Constitucionales a que se ha hecho breve referencia.

Estas restricciones y prohibiciones, en su caso, se consignan bajo la propia Ley Suprema, de manera regulativa o bien de manera simplemente declaratoria, es decir, remitiendo a la legislación secundaria federal o local la especificación de las mismas, la cual tiene que apegarse al texto Constitucional. Por ende toda limitación que establezca la Ley ordinaria a la libertad de trabajo, sin que se apoye en una declaración Constitucional, contravine a la Constitución.

### **3.4.2 SEGURIDAD CONSTITUCIONAL DE LA LIBERTAD DE TRABAJO**

Bajo este tema comprendemos el estudio de todas aquellas prevenciones que establece la Ley Fundamental para tutelar, bien al trabajo en si mismo considerado, esto es, como prestación o desarrollo de energías humanas con determinada finalidad, o bien el producto de estas, que generalmente se traduce en un salario o sueldo.

1. La primera medida de seguridad para el trabajo que podemos encontrar en la Constitución, es la contenida en el propio Artículo 5 en los siguientes términos: “Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Primeramente se establece, como garantía para el producto del trabajo, la declaración general de que no puede ser objeto de privación, por lo tanto, ninguna autoridad estatal debe despojar a un individuo de la retribución que le corresponde como contraprestación a sus servicios. La propia disposición Constitucional consagra solo una excepción consistente en que el único acto privativo del producto del trabajo humano sea precisamente una resolución judicial, traducida esta, en un simple acto de ejecución, es decir, cuando se decreta un embargo como acto judicial o prejudicial antes de decidir el negocio en que tiene lugar, o bien en un proveído del juez citado en ejecución de una sentencia.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto con esta única excepción a la garantía de no privación del producto del trabajo, solamente la autoridad judicial es la competente para decretar el acto de privación respectivo.

2. Otra garantía de seguridad para la libertad de trabajo dice que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

En primer lugar, esta disposición Constitucional prohíbe todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de trabajos que se realice sin la remuneración correspondiente.

En ese sentido, el Estado no puede imponer al individuo ninguna labor que no sea retribuida, salvo cuando se trate de las funciones electorales y censales, las cuales deben desempeñarse en forma gratuita.

Además de exigir que todo trabajo personal sea remunerado, salvo la excepción Constitucional indicada, el Artículo 5 de la Ley Suprema, establece que al individuo que lo desempeñe debe otorgársele una justa retribución.

En materia de relaciones jurídicas de trabajo, la justa retribución se traduce en el pago del salario mínimo (fracción VI del Artículo 123 constitucional), a sí como el salario remunerador, que debiendo ser siempre superior al mínimo se establece condicionalmente por patrón y trabajador atendiendo a diversos factores y circunstancias del propio trabajo, como son la naturaleza intrínseca de la prestación personal, con la dificultad de su realización, la capacidad económica del sujeto que la recibe etc.

En conclusión todo trabajo personal no debe ser gratuito obligatoriamente para el que lo desempeñe, sino tener una justa retribución en los términos anteriormente mencionados.

**3.** En el párrafo quinto del artículo 5° constitucional en su primera parte, que análoga al párrafo tercero del artículo correspondiente de la constitución de 1957 que declara que “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”

4. Limitando la libertad de contratación para proteger la libertad de trabajo y, en general, a la persona, el párrafo sexto del Artículo 5° Constitucional establece: “Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción (sinónimo) o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.”

De acuerdo con esta disposición, todas aquellas convenciones en que las partes renuncien a desempeñar cualquier actividad en forma permanente o por tiempo limitado, como sucede generalmente, en los contratos de sociedad en los que los socios se comprometen a no hacer competencia individualmente en la entidad moral que conforman, son inconstitucionales, y a la luz del sexto párrafo del Artículo 5 de nuestra Ley Fundamental, carecen de validez en el punto en que dicha renuncia se estipule.

### **3.5 EL TRABAJO COMO OBLIGACIÓN INDIVIDUAL PÚBLICA**

La garantía específica de libertad de trabajo traduce la potestad o facultad jurídica que tiene el gobernado de escoger la actividad que más le agrade, siempre y cuando sea lícita.

La obligación de Estado y de sus autoridades que se deriva de dicha garantía individual, estriba en no imponer al sujeto ninguna ocupación, en respetar la que haya seleccionado libremente para el desarrollo de su personalidad, salvo los casos de excepción de los que hemos hablado.

La libertad de trabajo consagrada en el Artículo 5° se revela, como Derecho Público Subjetivo, en la facultad del hombre de poder escoger entre la multiplicidad de ocupaciones lícitas que existen, para el logro de su bienestar.



No debemos confundir esa actitud de selección de trabajo, entre las diversas labores honestas que existen, con la abstención de parte del individuo a trabajar. La garantía de la libertad de trabajo no faculta al hombre para dejar de trabajar o no trabajar; antes bien, implícitamente, al brindarle el derecho de opción por alguna labor lícita que le acomode y convenga, le impone él deber de trabajar, la obligación de desempeñar cualquier actividad lícita. Por ende, el Artículo 5° constitucional no solo no garantiza la vagancia sino que impone al sujeto la obligación de trabajar, que es pública. La organización política impone a todos sus miembros el deber de trabajar, de desarrollar una labor provechosa y útil para la sociedad.

### **3.6 LIBERTAD DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN (ARTICULO 9 CONSTITUCIONAL)**

La Constitución en su Artículo 9, nos habla de la libertad de asociación y dispone lo siguiente. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la republica podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Este derecho esta consagrado a titulo de garantía individual en el articulo 9 constitucional, bajo los siguientes términos: “no se podrá coactar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.”

Se contemplan dos derechos similares aunque un tanto diferentes; la libertad de reunión y la libertad de asociación. La primera es transitoria y la segunda implica, generalmente, crear una organización con mayor o menor duración.

Con apoyo de este artículo se realizan diversas manifestaciones y mítines en lugares públicos. Existen opciones en el sentido de que se regule la forma de efectuarse, para no afectar derechos a terceros. Otros consideran que al hacerlo se podría coartar ese derecho.

### **3.6.1 EXTENSIÓN DE DICHA LIBERTAD**

La garantía individual mencionada, se refiere a dos modalidades de libertad, la de reunión y la de asociación, por ende hay que delimitar estas últimas, fijando sus características y diferencias.

Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o una persona jurídica colectiva, con personalidad propia y distinta de los asociados y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente.

La libertad de asociación, al ejercitarse engendra las siguientes consecuencias:

- 1.- La creación de una entidad con personalidad jurídica propia y distinta de las que corresponden a cada uno de sus miembros en su individualidad, y;
- 2.- La persecución de fines y objetivos permanentes y constantes.

Por otro lado el derecho de reunión se revela bajo una forma distinta, es decir, cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la creación de una asociación, simplemente se trata de una pluralidad de sujetos la cual tiene lugar en virtud de la realización de un fin concreto y determinado que una vez realizado

la reunión dejaría de existir, en ese sentido, las consecuencias que se derivan del ejercicio del derecho de reunión son diferentes de las que produce el desempeño de la libertad de asociación.

El derecho público subjetivo de asociación, es el fundamento de la creación de todas las personas jurídicas colectivas, llámense estas asociaciones propiamente dichas, sociedades civiles, sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, etc. Todas estas entidades especiales, se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que propiamente se ostentan como reglamentarios del propio Artículo 9 Constitucional.

Para que la libertad de asociación y reunión sea tal, es menester, en primer lugar, que su ejercicio se lleve a cabo pacíficamente, exento de violencia. En segundo lugar para que la libertad de reunión y asociación sea objeto de la garantía individual prevista en dicho precepto, es menester que su actualización persiga un objeto lícito, constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra normas de orden público.

De la relación jurídica que implica la garantía específica de libertad contenida en el Artículo 9 Constitucional se deriva para el sujeto activo de la misma un derecho subjetivo público individual, consistente en la potestad o facultad que tiene el individuo de reunirse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica, a sí como de constituir con ellos toda clase de asociaciones lato sensu que persigan un fin lícito y cuya realización no implique violencia de ninguna especie. De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades la obligación correlativa, que estriba en no coactar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente.

### **3.6.2 LIMITACIONES CONSTITUCIONALES DE DICHA LIBERTAD.**

1. La primera limitación que establece la Constitución a la mencionada libertad consiste en que “solamente los ciudadanos de la Republica podrán ejercerla para tomar parte en los asuntos políticos del país.”

2. Otra limitación al ejercicio de la libertad mencionada es la que estriba en que cuando esta es armada no tiene derecho a deliberar.

3. Una tercera limitación Constitucional a la libertad de asociación la encontramos en el Artículo 130 párrafo IX, que dice: “Los ministros de los cultos nunca podrán, en reunión publica o privada constituida en junta, ni en actos de culto o de propaganda religiosa, hacer critica de las Leyes Fundamentales del país, de las autoridades en particular o, en general, del gobierno; no tendrán voto ni activo ni pasivo ni derecho para asociarse confines políticos”

4. Dos ultimas limitaciones a la libertad de asociación las encontramos en el Artículo 130 Constitucional párrafo XIV. Una de ellas se refiere al derecho de asociación, en el sentido de prohibirse “la información de toda clase de agrupaciones políticas, cuyo titulo tenga alguna palabra o indicación que la relacione con una confección religiosa.”

5. La segunda limitación a que se contrae el párrafo XIV del Artículo 130 Constitucional se refiere, ya no a la libertad de asociación, sino a la de reunión, en el sentido de que en los templos no podrán celebrarse reuniones o juntas de carácter político, estando la autoridad facultada para disolverlas, en caso de que se efectúen.

### **3.7 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

El Artículo 123 Constitucional consagra las aspiraciones revolucionarias de los trabajadores, a lo largo del movimiento desarrollado durante el siglo XIX.

Las conquistas alcanzadas, permitieron elevar las condiciones de vida de la clase obrera, que antes de este artículo sobrevivía en lamentable estado de miseria e insalubridad.

Su original contenido se ha visto enriquecido, con nuevas conquistas que ha incorporado la presión ejercida por los grades sindicatos nacionales, después de 1917.

Este Artículo regula, en resumen, tópicos tales como jornadas de trabajo; un día de descanso por semana, con pago integro, tiempo extra.

Bases para los salarios mínimos, que devén satisfacer las necesidades materiales, educativas y recreativas de una familia.

El derecho que tienen los trabajadores a una parte de las ganancias de la empresa en que trabajen, esto es, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Prohibición de pagar el salario con vales o mercancía.

Otras obligaciones empresariales a favor de los obreros, como son: vivienda; capacitación y adiestramiento a los trabajadores; Responsabilizarse por accidentes y enfermedades de trabajo y Medidas de seguridad y salubridad.

Se dan las bases para declarar huelgas y formar sindicatos, que obliguen a los patrones a cumplir con la legislación laboral, de igual modo se establece el procedimiento para crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que conozca de reclamaciones entre trabajadores y patrones.

Se ordena la indemnización si alguien es despedido injustificadamente. Se tutela la salida de obreros que habrán de laborar en algún país extranjero, a efecto de garantizar su regreso a la Republica, así como, la protección al patrimonio familiar obrero.

Finalmente, en este apartado A, que se viene comentando, se indican las ramas empresariales que tienen naturaleza federal y por lo tanto la jurisdicción de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, delimitando por exclusión qué negocios quedan bajo la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Este Artículo 123 incluye otro apartado, el B, en el que se dan las bases al Congreso Federal para que legisle a efecto de regir las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, respecto a los servicios que éstos presten a los Poderes de la Unión.

En términos globales las fracciones de este apartado B repiten las conquistas y disposiciones contenidas en el apartado A del propio Artículo 123, la diferencia sustancial es que en el primer apartado se esta ante situaciones empresariales o de lucro, cosa que no ocurre en el apartado B.

Así, se fijan horas de trabajo, descanso, vacaciones, sueldos, escalafón, terminación de la relación laboral, huelga y sindicatos; seguridad social, vivienda, órgano para la justicia laboral de los servidores públicos.

Se dan líneas para los que deberán tener una ley laboral específica, que no estén dentro de la reglamentaria de este Artículo y apartado Constitucional; ejército, marina de guerra, fuerza aérea, policía, servicio exterior y, en cuanto a conflictos de trabajo, el poder judicial; así como los de confianza.

En general, este apartado B pretende dar dinamismo a la actividad de los servidores públicos, sin menoscabar el justo reconocimiento de sus derechos y legítima defensa de ellos. De ahí que, la huelga, los sindicatos y la regulación de las fuerzas armadas, se hayan sujetos a ciertas normas, en beneficio del estado, la cual no puede suspenderse con cualquier motivo.

### **3.8 LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.**

Artículo 133 Constitucional.- Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la Republica, con aprobación del Senado, serán le Ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglaran a dicha constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o Leyes de los Estados.

Se contempla aquí que la Ley Suprema de la Nación son: la Constitución Federal, las Leyes del congreso de la Unión y los tratados que estén conformes con ella y que celebre validamente en gobierno.

Cuando en alguna constitución o ley de algún Estado, se encuentre incluida disposición en contrario de la Constitución, leyes y tratados federales, los jueces de la entidades federativas deberán hacer predominar la norma de la Constitución general sobré las reglas locales.

No puede haber alguna Ley, o cualquier acto de autoridad sea cual sea su nivel o naturaleza, que este por encima de la Constitución. Nada ni nadie puede ir en contra de ella.

## **CAPITULO IV. LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO BUROCRATICO**

### 4.1 Derecho Burocrático, concepto

#### 4.1.1 Sujetos

### 4.2 Relación de trabajo en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato

#### 4.2.1 Naturaleza Jurídica del Trabajo, regulada por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato

### 4.3 Nombramiento

#### 4.3.1 Requisitos para ingresar al servicio de la Administración Pública

#### 4.3.2 Carácter de los nombramientos

#### 4.3.3 Semejanzas entre contrato de trabajo y nombramiento

#### 4.3.4 Diferencias entre contrato de trabajo y nombramiento

### 4.4 Derechos y obligaciones de los trabajadores de base al servicio del estado

### 4.5 Causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo de los servidores públicos de base

### 4.6 Terminación o rescisión de la relación de trabajo

### 4.7 Trabajadores de confianza

#### 4.7.1 Limitaciones a la estabilidad en el empleo

#### 4.7.2 La exclusión de los trabajadores de confianza en el régimen de la ley burocrática

## **4.1 DERECHO BUROCRATICO, CONCEPTO**

Jurídicamente no existe el concepto burocracia, este es más bien propio de la sociología, ya que por su parte la administración emplea los términos “recursos humanos” o “personal”.



La palabra burocracia proviene del franceses bureaucratie. La etimología de la voz se integra del francés bureau, que significa oficina y del helenismo cratos, que significa gobierno.<sup>13</sup>

El Dr. Andrés Serra Rojas sobre el particular expresa que en un sentido general burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. Bajo otra acepción la burocracia a la influencia o dominio de los servidores del estado con la vida social.<sup>14</sup>

El abogado brasileño Oscar Bueno Magno indica por su parte que, burocracia es el aparato mantenido por el estado para el ejercicio de sus actividades. Este aparato se compone de personas que se ligan a la administración de distintas maneras, a saber: a) por vínculos políticos (presidente, gobernadores, etc.); b) por vínculos profesionales (servidores y funcionarios públicos); c) en virtud de requisición (funcionarios electorales)

De las definiciones anteriores se confirma el contenido más sociológico que jurídico del término burocracia, sin embargo, el concepto ha sido recogido por diversos especialistas del derecho para definir al conjunto de disposiciones legales encargadas de regular las relaciones laborales del estado con sus empleados.

Así para algunos administrativistas el derecho burocrático regula los vínculos entre el estado y sus trabajadores y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo.

Para nosotros el derecho burocrático siendo parte del derecho del trabajo, se encarga del tratamiento de la relación jurídica del estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de este un trabajo especial.

---

<sup>13</sup>Varios Autores, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, pag 365

<sup>14</sup> Serra Rojas Andres, DERECHO ADMINISTRATIVO, 14a. ed., Mexico, 1988, Porrúa, pag. 361.

#### **4.1.1 SUJETOS**

La relación jurídica laboral se establece entre las dependencias estatales o municipales y sus trabajadores, esto de conformidad con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato, de este principio se desprende que la ley es aplicable:

- a) A las dependencias estatales y municipales que adhieran las relaciones laborales a la ley indicada.
- b) A los trabajadores de las dependencias estatales y municipales

#### **4.2 RELACIÓN DE TRABAJO EN LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS, DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

Existen cuatro acepciones del término “relación de trabajo”, entre las cuales mencionamos:

1.- Se entiende por relación de trabajo toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico: Ley, disposición o reglamento oficial, etc.

2.- Se entiende por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo.

3.- Se entiende por relación de trabajo la totalidad de relaciones que median entre el empresario y todos los que le dan su trabajo<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Guillermo Cabanellas, Centro de trabajo, Parte General, vol. I, 1ª Edición, Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1963, p. 115.

De lo anterior, se concluye que la relación de trabajo en general puede tener su origen tanto en el contrato, como en la ley, disposición, acuerdo o reglamento oficial o nombramiento. Por tanto, la relación de trabajo no siempre tendrá como base de existencia únicamente el contrato de trabajo. Sin embargo, el Estado no puede considerarse como patrón, debido a que no persigue fines de lucro.

La relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo por que no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, por que las funciones encomendadas al Estado no persiguen, repito, un fin lucrativo. De ahí que para ser trabajador del estado no se requiera un contrato, si no que a la persona interesada se le expida “nombramiento”, que es el medio a través del cual se ha de investir de funciones específicas, y que este sea aceptado y protestado.

La ley Burocrática no define ni se ocupa de la relación de trabajo.

Ahora bien, el artículo 9 de la LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS, del Estado de Guanajuato, nos autoriza a aplicar supletoriamente, entre otros ordenamientos, la Ley Federal del Trabajo. Pero ¿realmente podemos invocar esta ley, específicamente el artículo 20 para determinar qué se entiende por relación laboral en el servicio público? ¿La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen es aplicable al Derecho Burocrático? ¿Podríamos aplicar, asimismo, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, a la relación Estado-servidores públicos? Es decir, ¿se presume la existencia de la relación de trabajo entre el Estado y los trabajadores al servicio de este, sin que previamente se les haya otorgado el nombramiento correspondiente?

#### **4.2.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO, REGULADA POR LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS, DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

La naturaleza jurídica de la relación laboral de los trabajadores del Estado es la misma que la de los trabajadores privados, pero los efectos legales son diferentes, de ahí que exista un ordenamiento diferente para los trabajadores al servicio del Estado, para adaptarse a la modalidad del empleo público.

Así la naturaleza jurídica de la relación laboral de los empleados públicos es la de un acto-condición, por que el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto.

#### **4.3 NOMBRAMIENTO**

Dentro de la relación de trabajo existen dos categorías:

- a) De los titulares de las dependencias. El titular es una persona física y voluntad es poner en movimiento el orden jurídico y realiza las actividades de los fines propuestos por la constitución, las leyes y las ordenes de sus superiores.
- b) Trabajador es una persona que realiza determinada actividad material o intelectual con un propósito económico o social que implica la prestación de un servicio a cambio de una retribución (salario).

De acuerdo con lo anterior es importante hacer mención del artículo 11 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato, que dice:

“El Estado y los municipios estarán obligados a expedir nombramientos a los trabajadores que ocupen.”

Por lo tanto el nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo publico y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia.

El articulo 12 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato, dispone:

“Que los nombramientos extendidos a los trabajadores deberán estar firmados por aquellas personas facultadas por la ley y expresarán el nombre y apellidos del trabajador; si el trabajador es de base, temporal o interino, puesto, salario y adscripción. Las labores serán aquellas previstas en la reglamentación respectiva y acostumbrada para la plaza de que se trate, o sus análogas.

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que deriven conforme a la Ley, costumbre y a la buena fe”.

El nombramiento de los empleados de confianza debe contener casi todos los datos y requisitos que el del empleado de base, dependiendo del rango del funcionario.

#### **4.3.1 REQUISITOS PARA INGRESAR AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

##### **1.- JURIDICOS**

- a) Capacidad. Tener pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- b) Ser mexicano. Los empleados pueden ser mexicanos por nacimiento, inclusive extranjeros por excepción. Y si se trata de altos funcionarios, es más rigurosa ya que deben ser mexicanos por nacimiento.
- c) Edad. 35 años cumplidos el día de la elección para poder desempeñar sus funciones. Para el presidente de la república, ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Senadores. Y para el caso de ser secretarios de despacho, se requiere tener treinta años, y para ser diputados federales veintiún años.
- d) No haber sido condenado por delito culpable que amerite pena corporal o estar procesado por dicho delito al momento del nombramiento o elección.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.
- f) Tener residencia anterior al cargo en el lugar donde desempeñara sus funciones.
- g) No haber desempeñado el mismo puesto con anterioridad en cargos no reelegibles.

##### **2.- DE CARÁCTER PROFECIONAL**

- a) No ocupar puesto incompatible. (horario)
- b) Requisito de capacidad técnica.

### 3.- MORALES

- a) Buena conducta, honestidad.

### 4.- FISICOS

Este consiste en pasar un examen físico en algunos casos y presentar excelentes condiciones psíquicas.

#### **4.3.2 CARACTER DE LOS NOMBRAMIENTOS**

1.- Definitivos. Cuando son permanentes las labores que va a realizar el trabajador. Y estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen.

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

2.- Interinos. Se otorgan estos para ocupar plazas vacantes temporales que no se excedan de seis meses. Y estos se originan con motivo de las licencias sin goce de sueldo que se les concede a los trabajadores por razones de carácter personal.

3.- Provisionales. Estos son cuando se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y debe ocupar este una vacante temporal mayor de seis meses.

4.- Por tiempo fijo. Son los que se expiden con fecha precisa de determinación de trabajos eventuales o de temporada.

5.- Por obra determinada. Estos son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada y por su naturaleza no es permanente. Su duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

Los nombramientos de los trabajadores de base son caracterizados por su definitividad, y consiguen esta después de transcurridos seis meses de servicio.

#### **4.3.3 SEMEJANZAS ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO<sup>16</sup>**

1.- Ambas figuras se refieren a la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros que presta una persona física a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.- Tanto el contrato de trabajo escrito como el nombramiento deben contener los generales del trabajador, el señalamiento de si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, los servicios que deban prestarse, el lugar en que prestara sus servicios, la duración de la jornada y la forma y monto del salario. (Art. 25 LFT)

#### **4.3.4 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y NOMBRAMIENTO**

---

<sup>16</sup> Miguel Acosta Romero y Laura Esther de la Garza Campos, Derecho Laboral Bancario, 1ª edición, Editorial Porrúa, Mexico, 1988, pp. 143-144.



1.- El contrato de trabajo se encuentra contenido en el apartado A del Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

En lo referente al nombramiento, este tiene su base constitucional en la fracción II del artículo 89 de Constitución General de la Republica, el Artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional.

2.- El contrato de trabajo no contempla una relación de trabajo sujeta a prueba solo puede ser obra o tiempo de terminado o por tiempo indeterminado. Pero en el caso de los trabajadores eventuales, estos tienen derecho a la prórroga de sus contratos mientras subsistan las causas que les dieron origen.

En cambio, la Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del estado prevé en el nombramiento implícitamente una relación de trabajo a prueba por un periodo de seis meses de servicios, conforme al artículo sexto.

3.- El contrato de trabajo se perfecciona en realidad por el mero consentimiento; por que la falta de la formalidad del contrato escrito es imputable al patrón, en cambio, el nombramiento requiere de aceptación y formulación de la protesta de ley, que en forma genérica establece el Artículo 128 de la Constitución.

4.- El contrato de trabajo esta definido por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 2, el nombramiento no es definido por la Ley si no por la doctrina únicamente.

5.- El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades; el nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercida a través de sus representantes (titulares de las dependencias) aun cuando su operatividad requiere de la reputación del trabajador, por lo que deviene en un acto-condición, por que el nombramiento, que es el acto, condiciona la habilidad de un ciudadano para ocupar un cargo publico y

cuya designación esta prevista en las leyes y presupuesto de egresos de la dependencia en cuestión.

6.- El incumplimiento del contrato de trabajo y de las normas aplicables, por parte del trabajador da lugar a la aplicación de sanciones administrativas, a la rescisión del contrato. El incumplimiento por parte del trabajador al servicio del estado, de las obligaciones derivadas de su nombramiento y de las normas respectivas, permite, no solo la aplicación de sanciones administrativas y de cese, sino que origina también la aplicación de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que establece multas y penas que pueden llegar a la privación de la libertad.

7.- El contrato de trabajo tiene efectos legales diferentes a los que corresponde la relación del empleado público. Por que la primera se refiere a derecho de carácter económico cuya finalidad es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, en cambio, la segunda tiene como objetivo fundamental, el bienestar publico.

8.- Los trabajadores privados, procedentes del contrato de trabajo participan a través de sus sindicatos en la elaboración directa de las normas aplicables de la relación laboral.

#### **4.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO**

A) Derechos. Los derechos de los trabajadores de base al servicio del estado son:

1.- Derecho a la estabilidad en el empleo, ya que los servidores públicos no pueden ser privados de su cargo, sino mediante causa justificada.

2.- Derecho al salario, este se da en contra prestación de sus servicios, su fundamento legal lo encontramos en el artículo 28 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato.

Únicamente aplicaran los descuentos en los casos que prevé el artículo 34 que a la letra dice:

**ARTÍCULO 34.-** Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario, en los siguientes casos:

- I. Por impuestos;
- II. Por pagos de deudas al estado o ayuntamientos en los términos de la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Por cuotas sindicales ordinarias;
- IV. Por cuotas para cooperativas y cajas de ahorro en los términos de la fracción IV del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las leyes y convenios relativos, y
- VI. Por concepto de pago de alimentos ordenados por la autoridad judicial.

3.- Derecho a vacaciones y al descanso semanal. Aquellos trabajadores que tengan más de seis meses de servicios gozaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional de por lo menos el treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dicho período.

En cuanto a los días de descanso semanales la ley prevé en su Artículo 22 que Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador, por lo menos, de un día de descanso con goce del salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a una prima dominical de por lo menos el veinticinco por ciento, sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

4.- Derecho al ascenso. Todos los trabajadores de base con una antigüedad mínima de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior, tienen derecho a concursar para ser ascendidos a la plaza inmediata superior. Se considerarán como factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos.
- II. La antigüedad;
- III. La aptitud;
- IV. La disciplina, y
- V. La puntualidad.

En consecuencia, para tales fines, debe entenderse:

Por conocimientos, la capacidad de conocer los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del empleo de que se trate.

Por aptitud, la capacidad física y mental, o la idoneidad del trabajador para realizar una actividad determinada.

Por antigüedad, el tiempo de servicios prestados a la dependencia respectiva u otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por esta ley, siempre que hubiere sido reasignado a dicha dependencia.

Por disciplina, el cumplimiento constante y uniforme de los estatutos, leyes y reglamentos que norman su actividad laboral.

Por puntualidad, la llegada habitual del trabajador al desempeño de su trabajo, en los horarios que se le hubieren designado.

5.- Derecho a la asociación, Los trabajadores tienen derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 76 de la ley.

Para los efectos de esta ley, todo sindicato se considera como asociación de trabajadores de servicios públicos. La asociación deberá corresponder, como sindicatos autónomos, a cada una de las diversas dependencias del estado y de los municipios, previstas en las leyes orgánicas respectivas o en su reglamento interior.

Cuando en alguna dependencia municipal no haya el número de trabajadores que la ley exige para constituir un sindicato, los trabajadores de dos o más dependencias del mismo municipio podrán formarlo, siempre que desempeñen trabajos afines.

6.- Derecho a la huelga. De conformidad con el artículo 88 de la ley, Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga en los siguientes casos:

- I. Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra esta ley.
- II. Cuando se violen de manera general y sistemática las condiciones generales de trabajo que correspondan a cada dependencia.
- III. Cuando se exija la firma de las condiciones generales de trabajo.

La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

7.- Derecho a la seguridad social. Disfrutar de asistencia médica para el propio trabajador y para sus familiares, por los motivos, condiciones y términos

establecidos en la ley o en los seguros que se contraten para el efecto, de acuerdo a las posibilidades presupuestales.

8.- Derecho a acudir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en defensa de sus derechos.

B) Obligaciones. Las obligaciones de los trabajadores de base al servicio del estado son:

I. Rendir la protesta de ley al tomar posesión de su cargo, en los casos que así se determine.

II. Desempeñar sus labores con la eficiencia, cuidado y aptitudes compatibles con su condición, edad y salud, sujetándose a la dirección de sus superiores y a las leyes y reglamentos respectivos.

III. Observar buena conducta durante el servicio.

IV. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo.

V. Mantener en buen estado los instrumentos y útiles que se les proporcionen para el desempeño del trabajo encomendado, no siendo responsables por el deterioro causado por el uso normal o mala calidad de los mismos.

VI. Presentarse con puntualidad a sus labores.

VII. Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención diligente en los asuntos que éste le requiera.

VIII. Abstenerse de hacer propaganda de cualquier clase en los lugares de trabajo.

IX. Abstenerse de hacer colectas de cualquier índole en los establecimientos de trabajo.

X. Evitar hacer actos de comercio en los lugares de trabajo en forma habitual o eventual.

XI. Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de ley.

XII. Asistir a los cursos de capacitación que fijen las dependencias para mejorar su preparación y eficiencia.

En caso de incumplir con las obligaciones anteriormente citadas produce consecuencias jurídicas y por lo tanto origina sanciones y por lo tanto el funcionario incurre en responsabilidad.

#### **4.5 CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE**

A).- La suspensión de la relación de trabajo.

La suspensión es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón, cuando se advierte alguna circunstancia, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Artículo 47.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad jurisdiccional o administrativa; si el trabajador obró en defensa de los intereses del Estado o de los municipios en el desempeño de su trabajo, se tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir.
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma constitución.

v. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y tribunal de conciliación y arbitraje.

En el caso de la fracción I, si la enfermedad contagiosa no es profesional, el trabajador tendrá derecho, en su caso, a la licencia prevista en el artículo 75; de igual manera se procederá en el supuesto de la fracción II.

#### **4.6 TERMINACIÓN O RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

El titular de la dependencia o el trabajador, podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, siempre y cuando este a lo dispuesto por el artículo 49 de la ley, que a la letra dice:

Artículo 49.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratos con sus jefes. Si incurre en las mismas faltas y actos contra sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

II. Cuando faltare a sus labores por más de tres días en un periodo de treinta, sin causa justificada;

III. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el



trabajo; por ocasionar la misma destrucción por imprudencia o negligencia grave;

IV. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

V. Por revelar asuntos secretos o asuntos reservados de los que tuviere conocimiento con motivo del trabajo.

VI. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

VII. Por no obedecer, injustificadamente, las órdenes que reciba de sus superiores;

VIII. Por ingerir bebidas alcohólicas o intoxicarse con enervantes durante las horas de trabajo, y de igual manera, asistir a las labores bajo tales efectos;

IX. Por falta de cumplimiento a las condiciones de trabajo;

X. Por prisión impuesta en sentencia ejecutoria;

XI. Cuando el trabajador incurra en engaños o presente certificados falsos sobre su competencia;

XII. Por malos tratos al público que tenga obligación de atender, descortesías reiteradas y notorias, o por retardar intencionalmente o por negligencia grave los trámites a su cargo;

XIII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales, y  
XIV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando se rescinda la relación de trabajo, el titular de la dependencia deberá dar aviso por escrito de ella al trabajador, expresando en el las causas de la misma.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el titular de la dependencia dentro de los cinco días,

siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del tribunal de conciliación y arbitraje, proporcionando, a éste, el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

#### **4.7 TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Son los trabajadores que desempeñan los puestos enumerados en el artículo 5o. de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y los que deban considerarse como tales por que así lo establezca la disposición legal que formalice la creación del puesto que ocupen. Los trabajadores de confianza pueden ser numerarios, de planta o supernumerarios. Aunque dicha ley no regula las relaciones entre los trabajadores de confianza y los titulares de las dependencias, algunas de sus clasificaciones se aplican por extensión a este tipo de trabajadores. Por el tipo de nombramiento pueden ser definitivos, provisionales, interinos, por obra o tiempo determinado.

En principio es pertinente transcribir, como punto de referencia, el contenido de los artículos 6º y 7º, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, por ser los preceptos legales que regulan la calidad de los trabajadores burocráticos:

Artículo 6. Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros:

I. En el Congreso del Estado: El Oficial Mayor, el Contador Mayor de Hacienda y los auditores;

II. En el Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias que señale la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus secretarios particulares, los subsecretarios del Gobierno del Estado, los secretarios particular y privado del Gobernador del Estado y sus correspondientes auxiliares, los ayudantes, operadores y todos aquellos que laboren bajo las órdenes inmediatas del Gobernador.

Los directores de departamentos estatales, los subdirectores y, en su caso, los secretarios particulares de ambos, los sub-procuradores generales de justicia, los presidentes y los secretarios de las juntas de conciliación y arbitraje, el presidente y secretarios del tribunal de conciliación y arbitraje, los registradores públicos de la propiedad, los procuradores e inspectores del trabajo, los defensores de oficio, los secretarios y vocales de la Comisión Agraria Mixta, los directores de los hospitales oficiales, el director y subdirector de la Policía Judicial del Estado, los jefes de grupo de la Policía Judicial, los subdirectores de Tránsito del Estado y los que sean delegados o subdelegados de la misma dependencia, los integrantes militarizados de las Fuerzas Públicas del Estado, los jefes y subjefes de las Oficinas de Rentas y sus secretarios particulares, los auditores de la Secretaría de Planeación y Finanzas, los agentes y delegados del Ministerio Público y sus secretarios, el procurador y sub-procuradores de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, los directores de Escuelas Normales Primarias, de Escuelas Normales Superiores y de Escuelas Primarias Anexas.

Los directores, gerentes o asesores técnicos y jefes de departamento de las empresas descentralizadas, estatales o paraestatales, encargados de la prestación de un servicio público;

III. En el Poder Judicial: El secretario general de acuerdos, los secretarios visitantes, contador, oficial mayor, secretario particular de la presidencia, secretarios de sala y de juzgado y los proyectistas;

IV. En los municipios: Los secretarios del ayuntamiento y sus secretarios particulares, el secretario particular de los presidentes, el tesorero y el oficial mayor, los directores y subdirectores de departamento, los inspectores de policía y

directores de tránsito, los asesores técnicos, los directores, gerentes o jefes de departamento de los organismos descentralizados y empresas para-municipales encargados de un servicio público o social.

Artículo 7. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo anterior, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación, considerando la naturaleza de las funciones que realice el trabajador.

Del análisis de esos preceptos legales, se desprende que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, al establecer en el artículo 6º, que son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros, los que puntualiza de manera enunciativa, entonces, por una parte, determina en forma expresa cuáles son las funciones que debe realizar un trabajador burocrático para que sea considerado de confianza y precisamente atendiendo a esas funciones, estableció de manera específica los cargos que deben ser considerados de confianza, y por otra parte, prevé la hipótesis para que en caso de la creación de nuevos puestos que no queden comprendidos dentro de los que señala de manera descriptiva, pero que de acuerdo a las funciones inherentes a los mismos, tengan las características indicadas.

Pueden ser considerados de confianza, al disponer en el artículo 7º que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe y no de la designación que se confiera al puesto, y que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 6º referido, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación, atendiendo a la naturaleza de las funciones que realice el trabajador.

Esto es, el legislador local, en el artículo 6º de la ley de que se trata, dispuso de manera expresa cuáles son los cargos que deben ser considerados de confianza, en tanto que en el artículo 7º, señala que ante la posibilidad de que al crearse nuevos puestos de los no comprendidos en el precepto citado en primer término, pudieran convenir en la clasificación como de base o como de confianza, dependiendo de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador en ese puesto de nueva creación, y así lo determine expresamente la disposición legal que la establezca.

Bajo esas premisas, es de señalarse que cuando un trabajador desempeñe una actividad de las contempladas en el artículo 6º, no hay duda de que debe ser considerado de confianza por disposición expresa de la ley, y para el caso de que exista controversia en cuanto a la calidad de ese puesto, es decir, si es de base o de confianza, a efecto de que quede aclarado ese aspecto, sólo basta que se demuestre cuál era el cargo que ocupaba el trabajador para que se esté en posibilidad de determinar si se encuentra comprendido dentro de los señalados expresamente como de confianza.

De ser así, no existirá razón jurídica alguna para que se demuestren las funciones que materialmente desempeñaba el trabajador, ya que el puesto se encuentra contemplado por la ley con tal calidad, así como la naturaleza de las funciones inherentes a ese cargo, o sea, la propia ley dispone expresamente cuáles son las funciones y los cargos de confianza de manera enunciativa.

En cambio, cuando un trabajador ejerza un cargo no comprendido dentro de los señalados de manera expresa por el artículo 6º citado, y existe controversia sobre si debe ser considerado de base o de confianza, entonces cobra aplicación lo dispuesto en el referido artículo 7º, en el sentido de que al crearse categorías o cargos no comprendidos en dicho precepto legal, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, debe estar determinada expresamente por la disposición legal que formalice su creación, considerando la naturaleza de las funciones que realice el trabajador.

Para que se demuestre que el cargo que desempeña un trabajador, el cual no se encuentra comprendido en los enunciados por el artículo 6º citado, es de confianza, debe justificarse en juicio por el titular de la dependencia demandada, además de cuál era el cargo que ocupaba el trabajador, acreditar que las funciones que realizaba eran de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, de carácter general, siguiendo los lineamientos establecidos por el referido artículo 6º, y que ese puesto o cargo que ocupa es de confianza porque se encuentra contemplado en una disposición legal que formalizó su creación que así lo determinó expresamente, ya que de lo contrario, es decir, de no demostrarse esos supuestos o cualquiera de ellos, debe entonces estimarse que es un puesto de base y no de confianza.

Es decir, cuando el nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, no se encuentre dentro de la clasificación de puestos de confianza y el patrón señale que se trata de un empleado de esa calidad, entonces para estar en condiciones de determinar la naturaleza del empleo, deberá precisar el patrón, la disposición legal que creó dicho cargo, pues de lo contrario, no existirá base jurídica para considerar que el nombramiento en cuestión tiene el carácter de confianza.

Así, al suscitarse un conflicto laboral en el que se discuta la cuestión de que se trata, si la parte patronal acredita cuáles eran las actividades que desempeñaba el trabajador actor y expone las razones y fundamentos por las que estima que tiene la calidad de trabajador de confianza, o bien aun cuando no acredite que dicho trabajador realiza trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, de carácter general, no obstante tener la carga de la prueba, si ese cargo se encuentra contemplado como de confianza por disposición de la ley, la cual inclusive establece la naturaleza de las funciones inherentes a ese puesto, entonces no es necesario que en ese caso el patrón acredite de manera específica y pormenorizada cuáles eran las actividades que materialmente realizaba el trabajador actor.

Sólo acontece cuando se trata de la hipótesis prevista por el Artículo 7º de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, o sea, que el cargo que desempeñe un trabajador no se encuentre comprendido dentro de los que expresamente y en forma enunciativa señala el Artículo 6º de ese mismo ordenamiento legal, en cuyo caso corresponde al patrón demandado demostrar que las funciones que realiza el trabajador son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, de carácter general, y que ese puesto es de confianza porque se encuentra contemplado en una disposición legal que formalizó su creación que así lo determinó expresamente, cuya existencia de esa disposición que formalizó su creación debe justificarse, y de ser así, entonces es procedente que en el juicio laboral se decrete la absolución de las prestaciones que se reclamen y que se hagan consistir en indemnización constitucional y salarios caídos.

En efecto, los Artículos 116, fracción VI, y 123, apartado B, fracciones IX (interpretada en sentido contrario) y XIV, de la Constitución Federal, así como el Artículo 8º de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, disponen lo siguiente:

Artículo 116. ...

.VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;....

Artículo 123. ...B. ...

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

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento

legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;...

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.

Artículo 8. Quedan excluidos del régimen de esta ley los miembros de las policías estatales o municipales, de las fuerzas de seguridad, de las fuerzas de tránsito y los trabajadores de confianza, pero tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Entonces, de esos preceptos Constitucionales y legales deriva que si bien en general, los trabajadores al servicio del Estado pueden acudir ante los tribunales correspondientes para dirimir los conflictos de carácter laboral, incluyendo aquéllos en que como consecuencia de su separación se pretenda la reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización correspondiente, sin embargo, tanto en la Constitución Federal como en el ordenamiento legal señalado, se establece expresamente un tratamiento de excepción para los trabajadores de confianza, los cuales sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, o sea, por disposición constitucional no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

En términos del Artículo 8º de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, se les excluye también de la aplicación de ese ordenamiento legal.

De lo que se sigue que el derecho de los trabajadores al servicio del Estado para demandar, en su caso, la indemnización constitucional o la reinstalación, derivado del principio de la estabilidad en el empleo, asiste solamente a aquellos trabajadores que ocupen puestos de base en términos de la fracción IX del



apartado B del Artículo 123 Constitucional, pero en modo alguno corresponde tal posibilidad legal a los trabajadores de confianza, ya que aun cuando es factible que puedan acudir ante los tribunales correspondientes para dirimir los conflictos laborales que puedan afectar derechos de esa índole, sin embargo, por su condición de trabajadores de confianza sólo tienen derecho para reclamar aquellas prestaciones que se relacionen con las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, y no así para demandar prestaciones que derivan directamente del derecho a la estabilidad en el empleo, como son la indemnización constitucional o la reinstalación, por estar excluidos de ese derecho, así como de salarios caídos cuando que es una consecuencia de la acción principal.

Por tanto, conforme a lo que dispone la Constitución Federal y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, en los preceptos referidos, tratándose de conflictos laborales, los trabajadores de confianza se encuentran excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo, si en un conflicto laboral se aduce como defensa que el trabajador demandante laboraba para la parte patrón como empleado de confianza, entonces, aun cuando se cuestione lo concerniente a la causa o causas que motivaron la ruptura de la relación laboral, ello no implica que por ese motivo deba analizarse en primer orden la causa de la separación del trabajo, sino que es necesario que previamente se analice la calidad de ese trabajador, porque esa circunstancia es determinante para estar en posibilidad de decidir si es procedente o no el análisis relativo a la causa o causas de la terminación del vínculo de trabajo, ya que por disposición Constitucional y legal.

#### **4.7.1 LIMITACIONES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

De llegar a tener el carácter de trabajador de confianza, carece de derecho a la estabilidad en el empleo, así como a las prestaciones que derivan de manera directa de ese derecho, y en consecuencia resultaría irrelevante el análisis de la

causa o causas que originaron la ruptura del vínculo laboral, puesto que la causa o causas de rompimiento de una relación de trabajo para efecto de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de carácter principal, es decir, indemnización constitucional o reinstalación, y la consecuencia de salarios caídos, sólo opera respecto de trabajadores de base pero no de aquéllos que tienen calidad de trabajadores de confianza.

Con relación a éstos, por disposición constitucional, resulta improcedente la reclamación de esos conceptos, y al quedar determinada la calidad de un trabajador, o sea, en el caso de que sea considerado como trabajador de confianza, en esas condiciones resulta irrelevante calificar la naturaleza de la causa de separación del cargo, pues se insiste, los trabajadores de confianza por disposición constitucional y legal no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, pues sólo tienen acceso a las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social.

Por tanto, como los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no están protegidos por el apartado B del Artículo 123 constitucional, en cuanto a la estabilidad en el empleo, entonces un tribunal laboral no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en el juicio la parte patronal acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el Artículo 123 de la Constitución, apartado B,

#### **4.7.2 LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL RÉGIMEN DE LA LEY BUROCRÁTICA**

Las relaciones de trabajo entre el Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad

con el Artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (en sentido contrario) y XIV:

Se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones invocando ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque no derivan de un derecho que la Constitución y la referida ley, les confiera.

### *Jurisprudencia*

Es de citarse al respecto, la tesis consultable en la página 1465,

Tomo XVI, septiembre de dos mil dos,

Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CALIDAD DE (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 6o. Y 7o. DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS DE GUANAJUATO).

El Artículo 6o. de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato establece que son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros, los que puntualiza de manera enunciativa el referido precepto legal, esto es, el legislador local indicó cuáles son los cargos que deben ser catalogados de confianza; por tanto, cuando un trabajador desempeñe un cargo de los señalados en el Artículo 6o., es incuestionable que debe ser considerado de confianza por disposición expresa de la ley, por lo que sólo debe demostrarse en el juicio cuál era el cargo que ocupaba el trabajador para que la autoridad jurisdiccional esté en posibilidad

de determinar si se encuentra comprendido entre los señalados concretamente como de confianza.

En cambio, cuando un trabajador ejerza un cargo no comprendido entre los señalados en el Artículo 6o. citado, y existe controversia sobre si debe ser considerado de base o de confianza, entonces cobra aplicación lo dispuesto por el Artículo 7o. de la mencionada Ley, en el sentido de que al crearse categorías o cargos no comprendidos en el anterior precepto legal, la clasificación de base o de confianza que les corresponda debe estar determinada expresamente por la disposición legal que formalice su creación, apreciando la naturaleza de las funciones que realice el trabajador, o sea, para que se demuestre que el cargo que desempeña un trabajador no comprendido en el Artículo 6o. es de confianza, debe el patrón demandado, además de acreditar cuál es el cargo que ocupa, justificar que las actividades que ejerce son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, de carácter general, y que ese puesto o cargo es de confianza porque se encuentra contemplado en la disposición legal que formalizó su creación que así lo señaló expresamente, ya que de no demostrarse conjuntamente esos supuestos, debe entonces considerarse que es un puesto de base y no de confianza.

## **CAPITULO V. ANALISIS COMPARATIVO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS, DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

5.1 Corriente Laboralista

5.2 Corriente Ecléctica

5.3 Semejanzas entre el apartado A y el apartado B del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias

5.4 Diferencias entre el apartado A y el apartado B del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias

Desde un punto de vista sistemático es necesario concretar la denominación apropiada con la que se pueda identificar al complejo bagaje normativo de los trabajadores públicos de confianza en sus relaciones con el Estado. Al efecto se requiere primero deslindar la naturaleza de los mencionados vínculos. Sobre el particular, en doctrina encontramos dos grandes corrientes que llamaremos laboralista y ecléctica.

### **5.1 CORRIENTE LABORALISTA**

Fue el principal exponente de esta corriente el maestro Alberto Trueba Urbina, quien consideró la asimilación de las relaciones entre el Estado y sus empleados al derecho del trabajo, sobre todo tomando en cuenta el origen de la normatividad de tales vínculos que se encuentra en el Artículo 123 Constitucional bajo el título relativo al trabajo y la previsión social, aunque si bien reconoce su desprendimiento del derecho administrativo para formar un gran capítulo del aludido derecho del trabajo.

Por ejemplo afirma: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores en nuestro país, dejaron de ser administrativas a partir del 1 de mayo de 1917 en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados. En la actualidad se ha vigorizado en la propia Constitución y en sus leyes reglamentarias el derecho del trabajo de los asalariados, de todos los trabajadores en general, así como de los empleados públicos. El conjunto de derechos de éstos constituye el derecho mexicano del trabajo, de modo que la teoría del empleo público corresponde a esta disciplina; por ello, nosotros nos ocupamos del derecho del trabajo de los burócratas, ya que también a éstos les es aplicable nuestra teoría integral del derecho del trabajo. Las relaciones entre el Estado federal, los estados miembros y los municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente éstos son objeto de protección y reivindicación en el Artículo 123 y sus leyes reglamentarias; no debiendo confundirse la naturaleza social de esta relación con la función pública que realiza el Estado y sus servidores frente a los particulares"<sup>17</sup>

Sin embargo, no hay consenso unánime respecto de que el conjunto normativo que se comenta y los vínculos que regula pertenezcan al derecho del trabajo, ya que el Artículo 123 constitucional tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.

Así mismo la propia Corte determinó en una ejecutoria: "No es correcta la tesis de que como los trabajadores del Estado no son sino una fracción de los trabajadores en general, deben aplicarse a aquéllos las disposiciones que rigen para éstos, pues si es verdad que desde el punto de vista gramatical la palabra trabajador comprende a todo aquel que desarrolla una actividad física o intelectual a cambio de una retribución convenida, también lo es que en los trabajadores al

---

<sup>17</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p 596

servicio del Estado se celebra un contrato de trabajo de naturaleza sui generis, que entraña en realidad un acto administrativo, y es por ello que el Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo establece que los servidores públicos no son sujetos de derecho obrero, sino que sus relaciones para con el Estado deben regirse por una ley especial, como lo es actualmente la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato".<sup>18</sup>

Seguramente las contradicciones en que incurría el juzgador no hicieron posible que el poder judicial orientara el criterio del Estado hacia la inclusión de los trabajadores del mismo en el título de los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, independientemente del carácter político que revisten las normas laborales.

Sin embargo, hay casos en que la Ley Federal del Trabajo no regula actividades del capital y del trabajo, tales serían los que se presentan entre diversos organismos descentralizados (IMSS e INFONAVIT) y las administraciones estatales con sus respectivos trabajadores. Hay otros casos en que sí se realizan actividades económicas y como ejemplo señalaríamos a Pemex y la Comisión Federal de Electricidad, cuyos contratos de trabajo son regidos por dicha Ley.

## **5.2 CORRIENTE ECLÉCTICA**

La hemos llamado así porque se distinguen tres segmentos que forman parte de una nueva disciplina, que hoy se identifica como derecho burocrático, mismo que está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones que pertenecen a tres sectores del Derecho, es decir, administrativo, laboral, y se agrega la materia de seguridad social derivada del apartado B del Artículo 123, Constitucional.

---

<sup>18</sup> SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, t LXXVIII, p 3835

El derecho burocrático es independiente del derecho administrativo aun cuando sigue teniendo relaciones con él, pues no constituye una materia que se encuentre aislada; además, los sujetos del derecho burocrático se encuentran inmersos en una estructura que se rige por normas administrativas.

Por lo que ve al sector normativo laboral, Héctor Fix Zamudio afirma respecto a la influencia que tiene sobre el derecho burocrático: "Esto no significa que se justifique una confusión entre las normas burocráticas y las laborales, debido a que los órganos del poder, aun en el plano de sus relaciones jurídicas con sus servidores, no abandonan su carácter de titulares de los servicios públicos, ni menos aún pueden ser equiparados a los empleadores o negociaciones privadas, puesto que no persiguen fines de lucro.

Esto nos lleva a la necesidad de reconocer la autonomía del derecho burocrático respecto del laboral, aun aceptando su estrecho parentesco, ya que la índole pública de la función que desempeñan los servidores del Estado imprime determinadas modalidades en sus relaciones con los órganos del poder".<sup>19</sup>

Es claro, entonces, que las disposiciones que norman las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores no son exactamente iguales a las que rigen las actividades privadas. Es cierto también que hay algunos paralelismos y semejanzas pero también hay marcadas diferencias entre las normas de los apartados A y B y sus respectivas leyes reglamentarias.

Para completar el cuadro ecléctico, se agregan las normas de seguridad social que en la materia burocrática tienen características muy propias conforme al apartado B y su correlativa ley reglamentaria.

---

<sup>19</sup> REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático del ordenamiento mexicano, p 28



### **5.3 SEMEJANZAS ENTRE EL APARTADO A Y EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS LEYES REGLAMENTARIAS**

Mientras que en relación al derecho administrativo se reconoce la independencia del derecho burocrático, por lo que se refiere al derecho del trabajo todavía hay confusiones. Vemos, pues, cuáles son las disposiciones y conceptos que son compatibles y los que son distintos entre estas dos ramas del Derecho. Primero resaltemos los puntos de contacto en que coinciden.

a) La duración de la jornada es similar: ocho horas para la jornada diurna y siete para la nocturna.

b) "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo".

c) En cuanto al monto, "en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República".

d) "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán hacer uso del derecho de huelga...". Sin embargo, existen algunos aspectos que se contraponen al ejercicio de estos derechos, como apreciaremos más adelante.

e) Hay identidad en cuanto al derecho de estabilidad en el empleo, pero también claras distinciones que abordaremos posteriormente.

f) En ambos apartados se contemplan sistemas de seguridad social y derecho a habitación.

g) Un paralelismo de tipo sociológico es que tanto los trabajadores al servicio del capital privado, como los que se encuentran subordinados al Estado forman parte de la clase trabajadora.

Estos son, en líneas generales, los más importantes rubros de coincidencias. Existen otros más, pero en muchas de las instituciones la igualdad es más de nombre que de contenido.

#### **5.4 DIFERENCIAS ENTRE EL APARTADO A Y EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS LEYES REGLAMENTARIAS**

a) El ámbito personal de validez de las normas en estricto sentido incluye a obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, los trabajadores regulados por el título sobre trabajos especiales, entre los cuales podemos destacar a los trabajadores académicos y administrativos de las universidades.

Por su parte, la legislación del trabajo burocrático comprende a los trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, de instituciones y organismos que tengan a su cargo funciones de servicios públicos a que se refiere el artículo 1º de la ley reglamentaria del apartado B. Quedan excluidos los trabajadores del IMSS, que se basan en la legislación laboral surgida del apartado A. Igualmente quedan al margen los militares, marinos miembros de los cuerpos de seguridad y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes.

La exclusión de los sectores antes mencionados, incluyendo a los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales, contradice el carácter unitario que debiera conservar el derecho burocrático, ya que está clara la existencia de una relación jurídica burocrática, pues el Estado en estos casos actúa desarrollando una función de poder.

Situaciones distintas son cuando el Estado actúa como empresario desarrollando actividades económicas, ya sea como accionista mayor o ejerciendo el control total de empresas, en cuyas circunstancias las relaciones jurídicas con los trabajadores tendrán como fundamento legal el apartado A y su correspondiente legislación, misma que, como ya dijimos, reglamenta el trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Mexicano del Seguro Social, Petróleos Mexicanos, la Comisión Federal de Electricidad, etc., que son organismos descentralizados, y que constituyen excepción a la regla general señalada en el artículo primero de la ley del trabajo burocrático.

Como puede observarse, hay todavía confusiones en cuanto a la ubicación legal y doctrinaria de ciertos destinatarios de normas y sus respectivas relaciones laborales.

b) Una figura en la cual coinciden la normatividad burocrática y las regulaciones laborales, en la relación jurídica de trabajo, es el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales, o en virtud de nombramiento.

En el ámbito del derecho netamente laboral, los sujetos de la relación de trabajo son cambiantes en cuanto al patrón. Por lo tanto, esta relación es compleja y heterogénea, y por lo mismo su origen está en cualquier acto, inclusive se presume su existencia.

c) La clase trabajadora en general, sujeta al apartado A, únicamente goza de un día de descanso por seis días de trabajo. En tanto que los trabajadores públicos gozan de la semana de 40 horas. En el primer caso, la excepción la constituye la negociación colectiva, que logra mejores condiciones de trabajo.

d) La Ley Federal del Trabajo estipula vacaciones de "seis días laborables como mínimo, por el primer año de servicios y que aumentará en dos días laborables,

hasta llegar a doce por cada año, subsecuente, de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará a dos días por cada cinco de servicios". Sin embargo, la vía de la contratación colectiva permite aumentar considerablemente el lapso vacacional, principalmente en las grandes empresas y ciertos organismos descentralizados.

En relación al apartado B, éste otorga como mínimo 20 días al año, que en algunos casos es posible extender cuando las características del servicio así lo permiten.

e) En tanto que los salarios conforme al apartado A son fijados, al menos teóricamente, por los representantes del capital, el trabajo y el gobierno al interior de las comisiones regionales y la comisión de salarios mínimos, aunque vale la pena hacer mención que hay algunos sindicatos combativos y con capacidad de negociación que logran rebasar el porcentaje máximo impuesto por las políticas salariales restrictivas. Pero mientras estos sindicatos tienen generalmente algún margen de negociación, los sindicatos del sector público acatan dócilmente la fijación salarial que hace la administración pública.

Debe recordarse que la participación de los sindicatos en la creación de las condiciones de trabajo es bastante marginal y sólo cuando sean objetadas sustancialmente podrá ocurrirse al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

f) Mientras que el artículo 50 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado, establece que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión del Artículo 49 del propio ordenamiento, deberá levantarse acta administrativa y a juicio del titular "demandar ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador". Es decir, cesar al empleado, y después tratar de justificar dicho cese en vía de excepción.

En la ley reglamentaria del apartado A, el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad en los términos del Artículo 47 de dicho estatuto, pero deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión y si se negare a recibirlo, debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva de Conciliación y Arbitraje.

g) La fracción X del apartado B y el título quinto de la ley correlativa conceden a los trabajadores el derecho de asociación para la defensa de sus intereses comunes y ejercer el derecho de huelga. El pertenecer al sindicato de una dependencia es un derecho; sin embargo, los trabajadores de nuevo ingreso automáticamente quedan afiliados, sin mediar consulta.

Los sindicatos de la burocracia únicamente pueden adherirse a la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), con lo que se cancela tanto la libertad como la autonomía sindicales consustanciales al sindicalismo.

Ya dijimos, por otra parte, que es muy sui generis la participación de los sindicatos para la fijación de las condiciones de trabajo, ya que únicamente tienen derecho a opinar, pero sus opiniones pueden tomarse o no en cuenta, según el arbitrio del funcionario en turno.

El derecho de huelga también se halla bastante limitado y controlado, pues los empleados públicos únicamente pueden ejercerlo cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del referido Artículo 123 Constitucional. Además, por lo que ve a la declaración de huelga, hay una contradicción entre el Artículo 93 y el 99 fracción II, pues el primero habla de que es la voluntad de la mayoría de los trabajadores la que puede declararse en huelga, y el segundo precepto se refiere a las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Extrapolando lo anterior, el contexto normativo derivado del apartado A permite la participación activa de los sindicatos en el establecimiento de las condiciones de trabajo, en el cumplimiento, revisión y modificación de las mismas, pactadas contractualmente.

Por lo que ve a la huelga, ésta puede ser declarada por la mayoría de los trabajadores, incluso es posible que tenga como causa la solidaridad con otros sindicatos. En síntesis, tal como se contempla en la Ley Federal del Trabajo (apartado A), el sindicalismo y la huelga tienen perspectivas más amplias, no sólo desde el punto de vista legal, sino política, social y económicamente hablando.

h) La seguridad social que se basa en la legislación burocrática ha tenido considerables avances, pero los requisitos que deben cubrirse para obtener las prestaciones económicas en el rubro de seguros, son mayores y más difíciles de cumplir que los exigidos por la Ley del Seguro Social. Aunque debe reconocerse que este ordenamiento no incluye varias prestaciones económicas, comprendidas en la seguridad social de la burocracia.

i) Los conflictos entre el Estado-patrón y los servidores públicos son resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En cuanto a las controversias entre el Poder Judicial de la Federación y sus empleados, son esclarecidas por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Respecto a los conflictos surgidos entre los trabajadores y patrones encuadrados en el apartado A, se ventilan en las juntas de conciliación y arbitraje correspondientes.

j) Los trabajadores de confianza son excluidos de los sindicatos de la burocracia según el Artículo 70 de la ley de la materia. La expresión "trabajadores de confianza" que menciona el artículo de la referida ley se usa en un sentido amplio, pero en realidad la clasificación que hace el Artículo 5º de este ordenamiento

alude más bien a funcionarios públicos por el tipo de actividades que desarrollan y porque su nombramiento y remoción son facultades del Presidente de la República o, en su caso, de los titulares de los poderes públicos; por lo tanto, conforme al Artículo 8º de la ley en cuestión quedan excluidos del régimen de la misma, así como los miembros del Ejército y la Armada nacionales, 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. No obstante la exclusión de los trabajadores de confianza de la protección de esta ley, por otro lado reciben las garantías de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con la fracción XIV del apartado B multicitado.

Muy distinta es la situación legal de los trabajadores de confianza prevista por el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, ya que pueden constituir sus propios sindicatos. Se debe tener en consideración que los funcionarios públicos, por desempeñar actividades de confianza y tener la obligación de la lealtad, además de que sus relaciones jurídicas con el Estado son de naturaleza administrativa, están imposibilitados para conformar sindicatos.

Es conveniente recordar que en Francia los agentes públicos que no tienen categoría de funcionarios y no están sometidos al estatuto de la función pública se rigen por la legislación laboral. Los miembros de la función pública están sometidos al estatuto de tal función de carácter jerárquico y autoritario, por ello consideramos que en nuestro país es necesario un ordenamiento o estatuto que regule las condiciones en que desarrollan la función pública precisando derechos, obligaciones y demás prestaciones.

Existe una multiplicidad de distinciones y aspectos compartidos entre las legislaciones que se comentan, pero sería prolijo detallarlas. Con lo que hemos apuntado es posible darse cuenta de los innegables beneficios de que disfrutaban los burócratas, pero también los importantes rubros en que se hallan

mediatizados. Políticamente no está cancelado el camino a los partidos y sindicatos para que en lo posible sea unificada la legislación a partir del original sentido del Artículo 123 constitucional y no sean considerados los burócratas como trabajadores de excepción en tratándose de ciertos derechos, ya que si bien a los servidores públicos se les aplica una terminología propia del derecho del trabajo, ésta queda reducida a vocablos, a la mera forma, pero su esencia es distinta al espíritu que anima los preceptos reglamentarios del apartado A mencionado.

No obstante, es imprescindible tener presente el arraigo que ha obtenido el régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado. Es ya indiscutible la realidad legal con que nos envuelven el supradicho apartado B y sus abundantes disposiciones reglamentarias; además, la presencia del Estado en la formación de la relación jurídica con dichos trabajadores cuyas normas, al guardar estrecho parentesco tanto con ordenamientos laborales como el de seguridad social, nos ha conducido a presenciar el nacimiento de una nueva disciplina que se denomina "derecho burocrático".

Consideramos que esta denominación se aproxima con más propiedad al conjunto de normas que intenta englobar. Por supuesto, no se desconoce que el vocablo burocracia, de la cual se deriva el término burocrático, tiene una pluralidad de significaciones.

La palabra burocracia se deriva del francés "bureau", que significa oficina, escritorio, y del griego "cratos", gobierno. Literalmente se puede entender: gobierno de los que trabajan tras los escritorios, gobierno de los funcionarios.

Tiene igualmente sentidos peyorativos: influencia exagerada de los empleados públicos dentro del gobierno; como sinónimo de tardanza o rutinario.



Para Weber la burocracia constituye el apartado administrativo de máxima afinidad con el tipo legal racional del ejercicio del poder, observada como una forma de organizar colectivamente el esfuerzo humano, la burocracia se concibe como la estructura que hace posible la maximización de los niveles de productividad alcanzables mediante el trabajo organizado.

También puede entenderse como un cuerpo de personas (empleados, funcionarios) jerárquicamente organizadas y caracterizadas por ciertas notas estructural o coyunturalmente cubiertas, entre otras: carecer de propiedad sobre el objeto, los medios y el producto de la gestión; no ser elegidos por los administrados sino nombrados por el poder público a través de autoridades debidamente facultadas; tener como profesión única o principal el servicio a la organización burocrática.

Nos parece entonces redundante la expresión usada frecuentemente: derecho del trabajo burocrático, ya que en la denominación burocrático va implícito el concepto de trabajo entendido como actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Es suficiente utilizar la denominación derecho burocrático, aludiendo al conjunto de normas que regulan los vínculos entre el Estado y las personas que jerárquicamente organizadas le prestan servicios en virtud de nombramiento u otro acto generador de la relación jurídica burocrática, en la que uno de los sujetos tiene derecho a una remuneración estipulada legalmente.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se concluye que la garantía social creada por el constituyente de 1917, consagrada en el Artículo 123 Constitucional, en su concepción general, está dirigida a los conceptos de Trabajador y Patrón en su forma genérica, referidos a los factores de producción.

SEGUNDA.- Que la reglamentación de la mencionada disposición Constitucional nace con la creación de la Ley Federal del Trabajo y es precisamente en esta donde se hace la clasificación de trabajador de base, trabajador sindicalizado y trabajador de confianza, como sigue:

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

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

**Artículo 9.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

**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.”

TERCERA.- Que la piedra angular del Derecho del Trabajo, como garantía social, es el principio de estabilidad en el empleo, otorgando al trabajador en términos generales y sin distinción la facultad de elegir, cuando sea separado del empleo, entre ser reinstalado o ser indemnizado, en términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

**“Artículo 48.-** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

CUARTA.- Si bien el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo vigente, a la letra dice:

**“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:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales

Con lo que concluimos que también el trabajador de confianza se encuentra protegido por el principio de estabilidad en el empleo, pudiendo el patrón eximirse de la obligación de reinstalarlo, más no de indemnizarlo.

QUINTA.- A partir de 1992 surge de manera reglamentaria la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato, en la cual se establece la aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Que en el Artículo 8 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato, se establece quienes son considerados trabajadores de confianza y de manera tajante los excluye del régimen de aplicación de la misma, salvo cuando se trate de normas de protección al salario y de la seguridad social.

SÉPTIMA.- Que es violatoria de las garantías sociales la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato, para los trabajadores de confianza al no respetar el principio de estabilidad en el empleo como norma fundamental, consagrada en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

OCTAVA.- Que debe reformarse el Artículo 8 y, además, deberá agregarse como Artículo 8 BIS, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, del Estado de Guanajuato, para quedar como siguen:

**“Artículo 8.-** El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

**Artículo 8 BIS.-** El Estado quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la siguiente indemnización:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

II. Además de la indemnización a que se refiere la fracción anterior, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización.

Únicamente cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.”

Ello con el fin de respetarle al trabajador de confianza al servicio del Estado, el derecho de acción, cuando este sea separado injustificadamente de su empleo.

## **BIBLIOGRAFIA**

ACOSTA ROMERO MIGUEL. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. 9ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 1990. pp. 897

BAEZ MARTINEZ ROBERTO. DERECHO CONSTITUCIONAL. Ed. Cardenaz Editor y Distribuidor. Mexico 1979. pp. 573

BURGOA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 19ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 1985. pp. 758

CASTRO JUVENTINO V. GARANTIAS Y AMPARO. 12ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 2002. pp. 671

CLIMENT BELTRAN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 22ª ed. Ed. Esfinge. Naucalpan, Edo. de Mexico 2002. pp. 128

DE BUEN L. NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 11ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 2002. pp. 679

DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. T. 1. 14ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 2001. pp. 669

DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. Mexico 1972. pp. 575

GONZALEZ GARCIA MARIO. DERECHO PROCESAL, COMENTARIOS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. Mexico 2000. pp. 466

MONTIEL Y DUARTE ISIDRO. ESTUDIO SOBRE GARANTIAS INDIVIDUALES.  
3ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 1979

RAMIREZ FONCECA FRANCISCO. SUSPENSIÓN, MODIFICACION Y  
TERMINACION DE LA RELACION DEL TRABAJO. 3ª ed. Ed. Pac. pp. 131

RUIZ MASSIEU JOSE FRANCISCO. NUEVO DERECHO CONSTITUCIONAL  
MEXICANO. Ed. Porrúa. Mexico 1983. pp. 626

TENA RAMIREZ FELIPE. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. 24ª ed.  
Ed. Porrúa. Mexico 1990. pp. 651

TENA SUCK RAFAEL Y OTRO. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 2ª ed.  
Ed. Pac. Mexico 1987. pp. 256

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
2ª ed. Ed. Porrúa. Mexico 1973. pp. 655

## **LEGISLACION**

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley Federal del Trabajo

GUANAJUATO. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del  
Estado y los Municipios, del Estado de Guanajuato

## **OTRAS FUENTES**

DE PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 19ª ed. Ed. Porrúa.  
Mexico 2000. pp. 525.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 26ª  
ed. Ed. Porrúa. Mexico 2001. pp. 847