



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESTABILIDAD LABORAL

como derecho humano

TESINA

QUE PRESENTA

JUAN GABRIEL BARRON RODRIGUEZ

PARA OBTENER EL GRADO EN LA
ESPECIALIDAD DE DERECHO LABORAL

TUTOR

DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES



Ciudad Universitaria, Cd. Mx. 2019



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.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMENES ESPECIALES A Y B	7
CAPÍTULO SEGUNDO TRABAJADORES DE CONFIANZA A Y B	17
CAPÍTULO TERCERO TRATO IGUAL	32
CAPÍTULO CUARTO RÉGIMEN LABORAL COMPARADO	49
CAPÍTULO QUINTO UN ARTICULO 123 SIN DIVISIONES	63
CONCLUSIONES	70
FUENTES DE CONSULTA	
BIBLIOGRAFÍA	74
NORMATIVIDAD	75
DIRECCIONES ELECTRÓNICAS	76
JURISPRUDENCIAS-TESIS	77

INTRODUCCIÓN

A este proyecto lo denominamos “estabilidad laboral”, tema o asunto necesario a desarrollar en esta crisis económica mundial actual, circunstancia que ha cobrado relevancia, por las repercusiones en el desarrollo de nuestro país; si tomamos como antecedente al Constituyente de Querétaro el cual otorgó al trabajador en general, una serie de protecciones entre las cuales encontramos a la estabilidad en el empleo; hecho controvertido más cuando se establecieron dos regímenes laborales distintos. Dicho trabajo consta de cinco capítulos y un apartado de conclusiones.

Al primer capítulo lo denominamos “Regímenes Especiales A y B”, porque en él hacemos un breve estudio comparativo sobre los apartados contemplados en el artículo 123, el cual lo encontramos inmerso en el título sexto titulado “Del trabajo y de la previsión social” de nuestra Carta Magna; haciendo acotaciones sobre algunas clasificaciones laborales, así como las prerrogativas que tienen los que se ganan el sustento por medio de su esfuerzo tanto físico, como mental.

De los temas más complicados en el Derecho Laboral de nuestro país, es el relativo a lo que en primera instancia se le conoció con la denominación de empleados y después como trabajadores de confianza. Prueba de esa complejidad, la encontramos en nuestro artículo 123 constitucional porque en ninguno de sus dos apartados, se habla de los trabajadores de confianza; siendo este nuestro punto a desarrollar más ampliamente en nuestro segundo capítulo, denominado “Trabajadores de Confianza A y B”.

El 13 de octubre del año 2016, la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión aprobó la iniciativa del Ejecutivo en materia laboral que reformaría previo trámite legal los artículos 107 y 123 Constitucionales, dicha aprobación siguió su trámite en la Cámara de Diputados, y posteriormente en los distintos Congresos Estatales, donde fue aprobada con la fórmula del 50 + 1.

Así también comentaremos sobre la posible convergencia que tendrá dicha reforma con los convenios 87 (Convenio sobre La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,1948), 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,1949) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la posible conmoción social que se suscite con la promulgación de dicha reforma por el próximo Ejecutivo ya electo el 1º de julio del 2018, así como del nuevo Congreso de la Unión y las legislaturas

de las entidades federativas cuando realicen las adecuaciones legislativas correspondientes y actualizaciones a las leyes reglamentarias, que repercutirán en forma directa a la estabilidad en el empleo; esto será el capítulo tercero, denominado “Trato Igual”.

En un cuarto capítulo que titulamos “Régimen Laboral Comparado”, haremos una breve exposición sobre distintos países de Europa central, así como del sur de nuestro continente americano relacionados con la estabilidad laboral y su conexión con distintos tratados internacionales de Derechos Humanos y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1982), que trata sobre la terminación de la relación de trabajo, por iniciativa del empleador.

A principios de la década de los sesenta, por iniciativa presidencial se contravino la percepción futurista y de unidad que la Asamblea Constituyente de 1917, determino incluir en el artículo 123 Constitucional, al diversificar las normas de trabajo en dos apartados A y B, dando origen a la existencia de trabajadores de primera, de segunda, de tercera; tema a tratar en el capítulo quinto, denominado “Un artículo 123 sin divisiones”.

Tendremos un último apartado de conclusiones sobre lo antes enunciado en forma genérica y quizá nos sumemos a la corriente que alude y con razón, que si bien el Derecho del Trabajo se renueva parcial y constantemente; su tendencia o finalidad, no sigue siendo la misma; que el Congreso Constituyente de 1917 reguló como un fenómeno social de trabajo y con una visión universal, considerándolo como una unidad.

El mismo Congreso Constituyente 1917 no estableció injustas distinciones por o de acuerdo a la naturaleza de la actividad, labor u ocupación o de las características del patrón-empleador o del trabajador; porque el Derecho del Trabajo, que se aprobó por unanimidad del Constituyente de Querétaro, y que recibió el apoyo del Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista, Venustiano Carranza, un 23 de enero de 1917; vino a beneficiar a las clases sociales que habían estado olvidadas y marginadas.

Comentaremos sobre el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero del 2017; que viene a golpear una vez más a la estabilidad en el empleo al pretender la desaparición de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; para corregir lo antes expuesto se deberá eliminar el apartado B que segrega y divide.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Dijo Dios:

“Comerás el pan con el sudor de tu frente”. Génesis 3, 19

El trabajo como una característica del ser humano, es un quehacer cotidiano que implica esfuerzo consciente y racional de atributos de su propio ser, es un medio por el cual se vence la necesidad de subsistir. Porque trabajar es un derecho natural, es el instrumento consubstancial del hombre para labrarse su propio destino.

Se ha pretendido clasificar al trabajo en intelectual y material, la distinción es ociosa, porque hasta el quehacer más modesto o rudo implica una orientación y sustento mental, del mismo modo que el más refinado esfuerzo de creación intelectual conlleva una acción física; el esfuerzo del leñador no se reduce a dar hachazos sin ton ni son; las partituras de las sonatas o sinfonías de Beethoven, no sólo fueron producto de la inspiración, sino también implicaron un esfuerzo físico y mental como el de plasmar su simbología en un pentagrama.

Considerando lo antes expuesto y de acuerdo al artículo 8º, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por trabajo como “toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”; se deberá reflexionar sobre su retribución como se menciona en la fracción VII del Apartado A del artículo 123 Constitucional donde se establece: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

En este contexto, resulta imprescindible analizar temas relacionados con la contratación colectiva e individual, la actualización de los derechos laborales de los trabajadores de base y confianza, como darle su justa dimensión a la estabilidad laboral, ya sea por medio del servicio profesional de carrera y/o un artículo 123 Constitucional sin apartados o divisiones, así como la repercusión entre los trabajadores u empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante su posible desaparición.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La doctrina ha declarado al artículo 123 como uno de los grandes orgullos de la tradición jurídica mexicana, junto a los artículos 3º y 27, el cual consagró constitucionalmente a nivel mundial a nuestro derecho social en 1917; que posteriormente dieron contenido al Tratado de Paz de Versalles del 25 de junio de 1919 y a la Constitución Alemana de Weimar del 31 de julio de 1919¹.

En el Constituyente de Querétaro de 1917, hubo de librarse una gran batalla parlamentaria para lograr incluir en nuestra Carta Magna una relación de prerrogativas laborales, las cuales deberían de servir de base a los legisladores para expedir leyes sobre esta materia; teniendo como objetivo el elevar los derechos de los trabajadores a rango constitucional y así encontrar un equilibrio justo entre el trabajo y el capital.

En esta regulación social del trabajo se enunciaron las condiciones básicas en que éste debe prestarse. En el artículo 123 Constitucional se estableció la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, un día de descanso semanal, la regulación de las condiciones de trabajo de las mujeres y los menores de edad, la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, el derecho a la sindicalización, la contratación colectiva, la huelga y en general los derechos y garantías que protegen a los trabajadores como clase social.

Fue hasta la década de los sesentas del siglo pasado, cuando en la administración del presidente Adolfo López Mateos, se instituyó la adición de XIV fracciones que conformarían el apartado B del artículo 123 Constitucional, que regula los derechos de los trabajadores al servicio del Estado; quedando así un apartado A con sus XXXI fracciones originales para los trabajadores en general, del precepto mencionado.

Aunque nuestro derecho del trabajo se ha transformado significativamente durante el periodo de los sesenta – ochenta en un derecho coordinador de los factores de la producción, se han dejado de atender aristas como: salarios remuneradores; modificación al pago de aguinaldo de quince a cuarenta días; eliminación a la restricción indebida que tienen los trabajadores de confianza en sus prerrogativas; cuerpos de seguridad pública, en cuanto a su estabilidad en el empleo o servicio, por mencionar algunos.

¹ Dávalos, José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, México, Porrúa, 1998, p.25.

CAPÍTULO PRIMERO

REGÍMENES ESPECIALES A Y B

De acuerdo a la doctrina, el derecho del trabajo surgió en México en 1917; cuando la estructura económica del país era casi agrícola, en condición de crisis motivada por la revolución armada, con una actividad minera en decadencia, un comercio interno escaso y una industria apenas incipiente.

En dicha situación el Constituyente de Querétaro reguló en el artículo 123 constitucional, prerrogativas con rango de garantías sociales en la misma jerarquía que las garantías individuales así como las relaciones entre el capital y el trabajo.

En el periodo preconstitucional se dictaron leyes laborales (a desarrollar en el capítulo tercero) anteriores al artículo 123 constitucional que permitía a ciertas entidades federativas legislar en materia de trabajo; lo cual cambió en 1929, por reforma constitucional del artículo 73, fracción X, estas facultades se le otorgaron en forma única al Congreso de la Unión, sustentándose así las bases para una ley reglamentaria del artículo en cuestión a nivel nacional.

Se formularon diversas intenciones de una ley laboral, entre las que destacan la presentada por Portes Gil de 1929 y de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931, la cual fue aprobada y promulgado el 18 de agosto de 1931, 14 años después de haberse redactado el artículo 123 constitucional, dándose así la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho ordenamiento Fundamental.

Con la regulación del Constituyente de Querétaro y la aparición de esta ley reglamentaria, emergió el principio denominado estabilidad laboral o en el empleo, por las prerrogativas que se logran al paso del tiempo, principalmente en los aspectos de antigüedad y jubilación, más si tomamos en cuenta las nuevas formas de empleo, como se explica en la siguiente jurisprudencia²:

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.

Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos como supuesto necesario para la realización de la seguridad

² Tesis: 587, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Apéndice de 1995, Sexta Época, t. V parte SCJN, p. 388.

social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, un vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizaran.

El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

**(Los artículos 24, 39 y 126 citados, corresponden al 35, 39 y 53 de la Ley Federal del Trabajo del 1970)*

La regulación actual de quienes entregan a otros su fuerza de trabajo para poder subsistir; propicia que existan trabajadores de primera, de segunda, de tercera y de otras categorías. En la propia Constitución, la iniciativa presidencial aprobada por el Legislativo del 21 de octubre de 1960, y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre del mismo año, estableció dos regímenes laborales distintos (apartados A y B), uno para los empleados en general y otro para los trabajadores al servicio de la Federación y del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016).

De esta manera se logró cambiar el espíritu original a la Carta Magna que los constituyentes de 1917 le habían dado y se constitucionaliza el criterio de que no todos los trabajadores son iguales y de que existen “trabajadores especiales” a los que no pueden reconocerles los mismos derechos ya que realizan una actividad humana, intelectual o material distinta, omitiendo lo vertido por el Maestro Mario de la Cueva:

“El trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser más o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución”³.

Si partimos de la premisa que el artículo 123 constitucional solo regulaba a patrones que fueran factores de producción (capital) y la función del Estado generalmente es administrativa; teniendo como ejemplo a lo antes mencionado, es el contenido de la fracción IX del artículo en cuestión, del apartado A que alude sobre el reparto de utilidades que las empresas deben de conceder a sus trabajadores; situación no prevista en el apartado B, del mismo precepto.

En consecuencia el panorama para establecer legislaciones especiales, se amplía para sectores distintos por sus actividades o funciones de la clase trabajadora. En 1963 se expide la llamada Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, con la cual se concretizan y amplían las restricciones de los servidores públicos inmersos en el apartado B del artículo en cuestión.

Además no debemos omitir que los trabajadores estatales y municipales se regulan en primera instancia por los artículos 116, fracción VI y 115, segundo párrafo de su fracción VIII respectivamente, con base en lo dispuesto por el precepto 123 de la Constitución Federal y por las leyes locales que expiden sus legislaturas; éstas normas, como es natural, varían en el trato a los trabajadores de una Entidad Federativa a otra.

Líneas atrás, comentamos que en el apartado A comprendía a los trabajadores en general como: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, con todo lo relativo a un contrato de trabajo; y que el apartado B regulaba a los trabajadores o empleados públicos al servicio de la Federación y del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), a través de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

La anterior descripción no contempla las controversias que se dan con los trabajadores por honorarios o prestadores de servicios profesionales, así como los elementos de estabilidad o subordinación que se dan, como se demuestra en la siguiente jurisprudencia:

³ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, 22ª. ed., México, Porrúa, 2009, p. XLVIII.

RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCTENTE. *Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal ;este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que **si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena donde y como debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil***⁴.

Si consideramos que dentro de la naturaleza jurídica existente en la relación del Estado con sus empleados o trabajadores, encontramos a un conjunto de deberes, derechos y situaciones que se originan entre ellos, que se conoce como función pública.

Porque estos deberes y derechos no encuadran únicamente en el ámbito laboral, sino que abarcan otros, que tienen que ver con los fines del Estado, además, de la función pública se circunscribe a la administración pública, que incluye las relaciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El concepto de trabajador, empleado o funcionario público, cobro relevancia a raíz de la reforma al título cuarto de nuestra Carta Magna en 1982, cuando se expidió la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP), que fue sustituida en julio del 2016, en el plano federal por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), solo en materia de responsabilidad administrativa y de régimen patrimonial.

⁴ Tesis:1.9º.T.J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXV, abril de 2007, p.1524.

Ahora bien, si tomamos al artículo **108 de la Ley Suprema** como un referente al concepto de servidor público, y de la responsabilidad que les fija la misma Constitución; consideramos que el carácter general de estos, son de quienes desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, ya que son responsables por el manejo indebido de los recursos públicos; enunciamos la siguiente clasificación de estos trabajadores o servidores públicos:

➤ **Representantes de elección popular.**

- *Presidente de la Republica (Poder Ejecutivo),*
- *Senadores y diputados federales (Poder Legislativo),*
- *Gobernadores de los Estados,*
- *Jefe de Gobierno del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016),*
- *Jefes delegacionales,*
- *Representantes en las legislaturas estatales.*

➤ **Miembros de los Poderes Judiciales Federal y del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016).**

- *Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN),*
- *Tribunal Electoral,*
- *Consejo de la Judicatura Federal,*
- *Tribunales colegiados y unitarios de Circuito,*
- *Juzgados de Distrito, y*
- *Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), y el*
- *Consejo de la Judicatura del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), jueces y demás órganos que su ley orgánica señale.*

➤ **Funcionarios y empleados de la Administración Pública Federal.**

- *Administración centralizada comprende a la Oficina de la Presidencia de la Republica, a las secretarías de Estado, y a la Consejería Jurídica del Ejecutivo federal; y*

- *Administración Paraestatal abarca organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y de fianzas y fideicomisos (el artículo 1º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, nos indica quienes integran la administración pública federal centralizada y quienes la administración pública paraestatal o descentralizada). La mayoría de los organismos descentralizados y las empresas administradas en forma directa o descentralizada (indirecta) por el gobierno federal se rigen por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, en lo que concierne a su régimen laboral.*

Es aplicable el apartado B cuando hay disposición expresa en tal sentido (artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

En este sentido, Alberto y Jorge Trueba nos comentan:

No existe hasta la fecha un criterio definido que permita clasificar dentro del apartado A o del apartado B a trabajadores de diversos organismos descentralizados, pero sin duda que los trabajadores de muchos organismos descentralizados por servicios como Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, seguirán sujetos a las normas del apartado A del artículo 123 de la Constitución de la República y la Ley Federal del Trabajo, porque sus trabajadores son sujetos de derecho laboral común.

En cuanto a la Universidad Nacional Autónoma de México, el problema es más complicado porque sus trabajadores son sujetos del derecho del trabajo y sus relaciones con las mismas deben regirse por las disposiciones del apartado A del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, a los trabajadores de la Universidad se les ha inscrito en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.⁵

Ahora bien, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

Su inclusión en el artículo 1º. De la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, es inconstitucional.

- **Personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza.**

- *En el Congreso de la Unión o Congreso General, y en su caso, por la Comisión Permanente,*
- *En la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016),*
- *En la administración pública federal, y*

⁵ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Legislación federal del trabajo burocrático*, 33ª. ed. México, Porrúa, 1995, p.20.

- *En la administración pública del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), que de acuerdo al Estatuto de Gobierno se encuentra a cargo del jefe de gobierno del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016); y que la misma se divide en centralizada (artículo 87), desconcentrada (artículo 91) y paraestatal (artículo 97).*

- **Servidores públicos de organismos autónomos.**
 - *Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (IFAI), con fundamento del artículo 6º, fracción IV de la CPEUM;*
 - *Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por disposición del artículo 26, apartado B de la Carta Magna;*
 - *Instituto Federal Electoral (IFE), teniendo fundamento en el artículo 41,fracción V, apartado A de la CPEUM;*
 - *Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), se fundamenta en el artículo 102, apartado B de la Carta Magna;*
 - *Banco de México (BM),según prevé el párrafo sexto del artículo 28 constitucional;*
 - *Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), por reforma constitucional publicada el 26 de febrero del 2013 y fundamento en el artículo 3º, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;*
 - *Comisión Federal de Competencia Económica, por reforma constitucional del 11 de junio del 2013 y fundamento en el párrafo 13 del artículo 28 constitucional;*
 - *Instituto Federal de Telecomunicaciones, por reforma constitucional del 11 de junio del 2013 y fundamento en el párrafo 14 del artículo 28 constitucional.*

- **Servidores públicos en los estados.**
 - *Gobernadores de los estados*
 - *Diputados de las legislaturas locales, en relación al Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), esta denominación corresponde a los diputados de la Asamblea Legislativa,*
 - *Magistrados de los tribunales superiores de justicia, y*
 - *Miembros de los consejos de la Judicatura locales.*

- **Servidores públicos en sectores específicos.**
 - *Servicio Exterior (integrado por el cuerpo diplomático-consular),*

- *Instituciones armadas de la Unión (que incluyen al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos y a la Armada de México),*
- *Servicio público de banca y crédito, y*
- *Servicios de prevención y procuración de justicia (integrados por instituciones policiales y por instituciones de procuración de justicia).*

Otra clasificación de “servidor público” por la naturaleza de sus relaciones laborales, la tenemos en la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, reglamentaria del apartado B, con la siguiente distribución:

Trabajadores de base. *Son los denominados “empleados”, cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y son todos aquellos servidores públicos no contemplados como de confianza, siendo inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, de acuerdo a su artículo 6.*

Trabajadores de confianza. *El artículo 123, apartado B, fracción XIV de nuestra Carta Magna, indica que la ley determinara los puestos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social. Así mismo estos están excluidos del régimen de esta ley (artículos 5º y 8º de la misma).*

Trabajadores eventuales, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. *Este tipo de empleados públicos tienen relevancia por la naturaleza del trabajo que realizan, ya sea por obra determinada o por tiempo fijo. En el artículo 15, fracción III de la LFTSE, encontramos la razón de la temporalidad del nombramiento del empleado público.*

Ahora que si consideramos que la Ley del Seguro Social define en su artículo 5-A, fracción VII al: “trabajador eventual como aquel que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo”, y que dicha ley es de aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual nos da una definición conceptual de este tipo de trabajador.

Ahora bien, los trabajadores provisionales, son contratados en razón directa de las eventualidades que surgen en los centros de trabajo, y sobre todo en la administración pública, se dan con mayor frecuencia esta forma de contratación temporal para la atención inmediata de servicios públicos que se deben proporcionar. Otro tipo de trabajadores eventuales son los “interinos”, que aparecen solo cuando se presenten vacantes temporales que no excedan de seis meses, y con el objeto de no mover el escalafón, se nombra al empleado interino que deba cubrir esa vacante (artículo 63 de la LFTSE).

Trabajadores por honorarios. Estos trabajadores que prestan sus servicios dentro de la administración pública, que si bien quedan excluidos por disposición del artículo 8º del régimen de la LFTSE lo cierto es que su actuar se enmarca dentro de la normatividad aplicable al servicio público.

Sin omitir las responsabilidades que se mencionan en el título cuarto de esta Carta Magna, en su precepto 108:

...toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (*Cd. de México/29 ene. 2016*), o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal (*Cd. de México/29 ene. 2016*), así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el artículo 123 constitucional, en su contexto general resume las bases del derecho del trabajo tanto individual como colectivo del derecho procesal del trabajo, del derecho a la seguridad social y del derecho burocrático dentro de un estado social; teniendo como **una de sus metas del poder público la equidad**, y considerando el auge global del neoliberalismo, nos hace vislumbrar que el futuro del derecho del trabajo es incierto.

En el Constituyente de Querétaro de 1917 tuvieron que librarse intensos debates que dieron al mundo un proyecto de derechos sociales para los trabajadores, el cual aseguraba condiciones justas a quienes prestan trabajos y servicios; el mismo que empezó a controvertirse con la reforma constitucional de los artículos 73, fracción X y la del proemio del 123 (para federalizar la legislación laboral) en 1929, que sustentaron las bases para la Ley Federal del Trabajo de 1931; además de que:

- En la década de los sesenta del siglo pasado, la propuesta presidencial que se aprobó por el Legislativo, el artículo 123 Constitucional se dividió en dos apartados A y B, dando margen a la distinción de clases de trabajadores.
- Así mismo el 30 de noviembre del 2012, nuevamente por iniciativa presidencial se incorporaron los contratos: a prueba y de capacitación inicial, para llegar a cinco los contratos individuales de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A, hecho que hizo más caótica a la prerrogativa fundamental creada por el Constituyente de Querétaro, como es la **estabilidad en el empleo** (fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional), estos convenios son:

1. Trabajo de temporada (artículos 35 y 39 F)
2. Trabajo en Outsourcing (artículos 15 A - 15 D)
3. Trabajo de capacitación inicial (artículos 39 B – 39 F)
4. Trabajo a prueba (artículos 39 A – 39 F)
5. Trabajo de pago por hora (artículo 83, segundo párrafo)

Con estas nuevas formas de contratación el poder empresarial le vendió al gobierno en turno, la **pretensión de fomentar** el ingreso de un mayor número de personas a la economía formal, en especial jóvenes y mujeres que lo requieran y romper así el círculo vicioso de que las personas no pueden obtener empleo por no tener experiencia y a su vez no tienen experiencia porque no consiguen un trabajo donde la adquieran.

Dicha pretensión de fomentar el empleo, vino a contradecir la finalidad del ala progresista del Constituyente de 1917 de incluir en el texto de la Ley Suprema, el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como un derecho fundamental que se adquiere en el momento en que se inicia la relación de trabajo, porque así como los contratan, los despiden sin considerar sus posibles prerrogativas.

Una cosa similar pasa con los trabajadores al Servicio del Estado, que en cada cambio de Administración federal o local, los intercambian por nuevos trabajadores sin considerar la experiencia adquirida y sin aplicar el Servicio Profesional de Carrera; o dicho en otras palabras vienen a aprender cobrando. Estas acciones de quitar a los trabajadores su permanencia en los empleos, es con la meta de que no obtengan sus derechos básicos como: son el contrato colectivo, el derecho de sindicación y el derecho de huelga.

Porque al no haber **Estabilidad Laboral**, no pueden lograrse contratos colectivos sustantivos; no pueden constituirse sindicatos que los representen y aboguen por sus prerrogativas; y en consecuencia no pueden ejercitar el derecho de huelga como su facultad legal, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos tanto de trabajadores, como de patrones.

CAPÍTULO SEGUNDO

TRABAJADORES DE CONFIANZA A Y B

Los trabajadores de confianza fueron incluidos en los trabajos especiales con el propósito aparente de otorgarles una protección adicional; sin embargo, en la realidad se les limitaron en la mayoría de los casos los derechos adquiridos concedidos por la Ley Federal del Trabajo de 1931⁶.

Como lo comentamos anteriormente, en ninguno de los dos apartados del artículo 123 constitucional (en el apartado A con sus XXXI fracciones y en el apartado B con sus XIV fracciones) se habla de los trabajadores de confianza, sin embargo en sus reglamentarias Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los reglamenta, siendo que no están previstos en aquel.

Porque si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley fundamental que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede, ni debe establecer distinciones donde la principal no lo hace, y como es sabido, donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Si además consideramos que los tratados internacionales son una fuente formal y directa del derecho del trabajo y apoyándonos en el texto del artículo 6º de la ley laboral actual, la cual dispone:

- *Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.*

El artículo 133 de nuestra carta Magna consagra el principio de la supremacía constitucional al mencionar:

- *Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...*

Sin omitir a lo antes mencionado, que el 11 de junio del 2011, en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se elevaron a rango constitucional

⁶ Cavazos Flores, Baltasar, *Los trabajadores de confianza*, México, Jus, 1979, p.29.

los derechos humanos y sus garantías protegidas por la Carta Magna, así como por los tratados internacionales en que el Estado mexicano sea parte, en relación con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, publicados en el Diario Oficial de la Federación, los días 7 y 20 de mayo de 1981.

Nuestro país ha ratificado 79 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde 67 están en vigor, 9 han sido denunciados y uno ratificado en los últimos 12 meses; la cual nació como consecuencia del Tratado de Versalles del 25 de junio de 1919, en el seno de la Sociedad de las Naciones, como un organismo especializado en materia laboral, constituido para asegurar y mantener condiciones de trabajo justas y equitativas mediante convenios y recomendaciones entre sus miembros.

Nuestra Ley Federal de Trabajo del 18 de agosto 1931⁷, sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos vagos e imprecisos y además contradictorios.

Dichos artículos mencionaban lo siguiente:

- Art. 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.
- Art. 126. El contrato de trabajo terminará:
 - X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si habrá sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicita volver a su antiguo empleo.

El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y por el contrario la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de

⁷ Cavazos Flores, Baltasar, *40 Lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 1998, pp. 86-89.

confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Mario de la Cueva⁸ expresó que:

“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se modificó el término “empleado de confianza” por el de “trabajadores de confianza”, a fin de dejar constancia de que finalmente son trabajadores y gozan de los mismos derechos de la generalidad (salvo aquellas disposiciones contenidas en los artículos 182-186 de dicha norma).

Así mismo se precisa en su artículo 9º que:

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

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

Otro criterio de identificación de los trabajadores de confianza en la misma ley, se establece en el 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.*

Sin olvidar que en el artículo 123 constitucional con sus dos apartados, no se encuentra la distinción entre los trabajadores ordinarios y de confianza, por lo cual reiteramos que su incorporación en sus respectivas Leyes Reglamentarias son contrarias a los preceptos de nuestra Carta Magna.

En sus orígenes el artículo 123 constitucional, no contemplaba a los trabajadores al servicio del Estado, sino hasta la iniciativa presidencial aprobada por el Poder Legislativo del 21 de octubre de 1960, publicado el 5 de diciembre del mismo año, por virtud del cual

⁸ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I citado, p.155.

se creó un apartado B integrado con XIV fracciones y, las XXXI fracciones anteriores pasaron a constituir el apartado A.

A partir de la creación de este apartado B y de la expedición de su Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963, comenzaron para este tipo de trabajadores, una serie de inconsistencias en la aplicación de sus prerrogativas laborales más cuando sus actividades o funciones difieren, empezando con la interpretación que su reglamentaria en su artículo 5º decreta, una enumeración de los empleados o servidores públicos que se consideran trabajadores de confianza.

Además en el artículo octavo⁹ de dicha ley burocrática hace una serie de exclusiones a distintos tipos de servidores públicos, que en primera instancia violentan de forma directa al mismo artículo 123 de la Ley Fundamental, que en su primer párrafo establece el derecho al trabajo, que interpretado en conjunto con lo estipulado en la fracción XIV del mismo apartado B, el cual decreta la protección al salario y los beneficios de la seguridad social de la que gozan estos servidores públicos, dejando a un lado, sus derechos laborales.

Estos trabajadores de confianza al servicio del Estado, lo que no tienen es estabilidad en el empleo, lo cual implica que puedan ser despedidos injustificadamente como ocurre en la mayoría de las dependencias de la Administración Pública, lo anterior los deja en un estado de indefensión que vulnera el contenido del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que todas aquellas personas que se encuentren en territorio mexicano tendrán garantías individuales, hecho que se omite en el artículo 8º de la ley laboral burocrática.

En consecuencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales dispositivos legales, ha resuelto en forma equivocada desde nuestro punto de vista; en la interpretación de los despidos injustificados, en consecuencia afectando la estabilidad en el trabajo de los trabajadores, empleados o personal de confianza, porque han omitido el

⁹ Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º, los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

espíritu original que los constituyentes de 1917, le habían dado a nuestra norma constitucional.

La cual ha señalado en algunas de sus tesis:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTICULO 8º DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE LOS EXCLUYE DE SU APLICACIÓN, NO TRASGREDE LA GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSAGRADA EN LA FRACCION IX DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION FEDERAL.

El artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al excluir a los trabajadores de confianza de la aplicación de la propia ley, no trasgrede la garantía de estabilidad en el empleo consagrada en la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que si bien es cierto que en las diversas fracciones que integran el apartado B de este precepto constitucional se establecen las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, a través de la reglamentaria correspondiente, así como los derechos que tienen, también lo es que tales derechos se prevén a favor de dos tipos de trabajadores, los de base y los de confianza, y al señalar en su fracción XIV que la ley determinara los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, está limitando los derechos laborales de este tipo de trabajadores, lo que implica que los derechos que otorgan las doce primeras fracciones del apartado B del mencionado precepto constitucional, serán aplicables a los trabajadores de base, ya que es en ellas donde se regulan los derechos de este tipo de trabajadores y no para los de confianza.

..., en cuanto a la relación de trabajo individual, de las normas que protegen al trabajador de base en la estabilidad en el empleo, por lo que el derecho a solicitar la reinstalación ante un despido injustificado, corresponde únicamente a los trabajadores de base y no a los de confianza, pues a éstos ese derecho no les fue reconocido por el Constituyente, de manera que el hecho de que la fracción IX de apartado B del artículo 123 de la norma fundamental, no haga referencia expresa de su aplicación a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, no significa que los derechos en ella previstos sean atribuibles a estos últimos, ya que basta considerar lo dispuesto en la fracción XIV del mencionado apartado para determinar que por exclusión de esta fracción quedan al margen del derecho que otorga la fracción IX¹⁰.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DERIVADA DEL ARTICULO 123, APARTADO B, FRACCION XIV, DE LA CONSTITUCION FEDERAL, NO VIOLA EL DERECHO A SER PROTEGIDO CONTRA EL DESEMPLEO ESTABLECIDO EN LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

¹⁰ Tesis, 1ª. VI/2003, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVII, Febrero de 2003, p. 217.

El hecho de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado limiten los derechos de trabajadores de confianza respecto a la estabilidad en el empleo, no viola el derecho a ser protegido contra el desempleo previsto en el artículo 23, punto 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en virtud de que la falta de estabilidad que caracteriza a dichos trabajadores no propicia el desempleo, sino que tiende a salvaguardar la prestación del servicio público en óptimas condiciones, las cuales podrían verse afectadas si el Estado tuviera que reinstalar a servidores públicos de confianza en perjuicio de la buena marcha de su actividad¹¹.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo.

Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la **“remoción libre”, lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público**¹².

¹¹ Tesis 2ª. CXV//2003, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVIII, octubre de 2003, p. 66.

¹² Tesis 2ª. /J.21/2014, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 4, Decima Época t. I, Marzo de 2014, p. 877.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza solo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional.

En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional¹³.

Para ser promovidos los trabajadores sindicalizados a un puesto de confianza, se requiere del permiso o autorización sindical correspondiente y en caso de que lo cesen en su función de confianza tienen derecho a regresar a su puesto de base sindical a menos que el motivo que lo cause amerite la rescisión de la relación laboral, por las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (de aplicación supletoria conforme al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). O por una circunstancia que objetivamente entrañe la pérdida de la confianza, como podría ser la deficiente función de dirección, no cumplir con las tareas de inspección, abdicar irresponsablemente de la vigilancia o no cumplir con las labores de fiscalización en casos concretos y determinables; de no ser así tienen derecho a solicitar el cumplimiento de su relación laboral, es decir, su reinstalación en el empleo o su indemnización correspondiente y el patrón reconociendo el despido aplicado puede invocar se le exima de la reinstalación obligatoria y deberá pagar la indemnización por separación de la responsabilidad patronal.

¹³ Tesis 2ª. J. 23/2014, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, p. 874.

Una de las limitantes de los trabajadores de confianza dentro del apartado A, está en el reparto de las utilidades de la empresa, si tomamos en cuenta que dicho reparto se distribuyen en dos partes, la primera por días trabajados al año y la segunda en proporción al monto de los salarios devengados anualmente; ahora bien con relación a esta parte, si el salario que percibe el trabajador de confianza es superior al que corresponde a un trabajador sindicalizado mejor calificado, se tomara para estos efectos el salario del trabajador sindicalizado aumentado en un veinte por ciento (fracción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo).

Otra limitante que deviene de la tradición es la que consigna el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo (LFT):

- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Es indudable que una de las características de los trabajadores de confianza, es la obligación de ser personas con mejor preparación técnica por regla general, que el resto de los trabajadores y por las funciones que desempeñan están en mayor aptitud de conocer al ámbito operativo, funcional, administrativo y financiero de las empresas, es decir sus cualidades para el desempeño de sus labores, los hacen ser personas capacitadas para orientar a los demás trabajadores.

De tal suerte que si se permitiera que formaran parte del sindicato de los demás trabajadores serían candidatos naturales a dirigirlos, lo cual sería un peligro para la estructura operacional de las directivas anquilosadas en los sindicatos tradicionales.

Por otra parte, esa posibilidad no es conveniente a sectores del oficialismo que ha estimulado la permanencia de cierta clase de dirigentes.

Lo anteriormente comentado ha sido lo establecido a la categoría de trabajador de confianza prevista en el precepto noveno de la Ley Federal del Trabajo (LFT) del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que menciona:

- 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.

Ahora abordaremos a la clase de personas que ocupan un puesto de confianza al servicio de los poderes de la Unión o del gobierno del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016), los cuales siendo reiterativos no son trabajadores para los efectos de la Carta Fundamental y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE); sin embargo en el artículo 5º de esta última norma se establece quienes tienen la categoría de confianza y se señalan sus funciones.

En el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza gozan de los beneficios de los trabajadores de base: estabilidad en el empleo, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales, seguridad social¹⁴

Para los trabajadores de confianza burócratas, las condiciones son bastantes diferentes, la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 Constitucional dispone:

- 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.

Estos trabajadores de confianza burócratas carecen de seguridad jurídica, se les abandona a su suerte y sin rumbo, impulsado hacia todos los rumbos, de acuerdo a los vaivenes políticos que se susciten.

Porque no tienen derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva ni a la huelga y por si fuera poco, están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; ante un despido injustificado no pueden exigir ni reinstalación ni indemnización.

Y si quedara duda: el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), a la letra dice, son trabajadores de confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la Republica y ...
- II. En el Poder Ejecutivo, ...
 - k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

¹⁴ Dávalos, José, *Tópicos laborales*, México, Porrúa, 2006, p. 223.

- I) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de los Policías Preventivas.

...

- III. En el Poder Legislativo:

...

- IV. En el Poder Judicial: ...

- V. (DEROGADA, D.O.F. 21 DE FEBRERO DE 1983)

Así mismo, en el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) reitera: quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º;...

Por lo antes expuesto, es imperativo determinar la naturaleza jurídica del vínculo Estado-Servidores Públicos (empleados), y así ubicar la esencia jurídica de dicha relación, dando como resultado, una aproximación más certera del derecho burocrático, así como los principios que rigen dicho vínculo jurídico.

Bolaños Linares, opina del Derecho Laboral Burocrático:

“...no ha sido considerado tradicionalmente como una rama del Derecho o disciplina autónoma, ya que siempre ha sido visto como parte del derecho administrativo que es una rama del derecho público. Lo que se considera erróneo ya que tiene un objeto particular de estudio, goza de autonomía legislativa y recientemente la Doctrina ha acogido su estudio específico”¹⁵.

En la doctrina hay dos especialidades que analizan el estudio de la naturaleza del vínculo estado-empleados (servidores públicos):

- Derecho Laboral.
- Derecho Administrativo.

Para los doctrinarios del derecho laboral “todo trabajo es objeto del derecho del trabajo”, mientras que para los segundos el trabajo público responde a los conceptos de actividad pública, servicio administrativo o servicio público¹⁶.

La tesis del derecho administrativo la explica el jurista Mario de la Cueva, quién señala que los civilistas entregaron en el siglo XIX al derecho administrativo, la relación del

¹⁵ Bolaños Linares, Rigel, *Curso de derecho*, 2ª ed., México, Porrúa, 2006. P.151.

¹⁶ Morales Paulín, Carlos, *Derecho burocrático*, México, Porrúa, 1995, pp. 89 y 90.

Estado con sus trabajadores desarrollándose tanto en Alemania como en Francia una teoría nueva del derecho público.

El acto creador de la relación del Estado con sus empleados determina la naturaleza jurídica de dicha relación. En la doctrina se han adoptado cuatro posturas:

- a) La que sostiene que es un acto unilateral del Estado, sin que medie la voluntad del trabajador;
- b) La que afirma que es un acto contractual, o sea es un concurso de voluntades Estado y sus empleados;
- c) La que lo considera como un acto condición, o sea condicionar la aplicación a ese caso particular de las disposiciones legales preexistentes que regulan la relación establecida; y
- d) La teoría estatutaria, sostiene que las relaciones del Estado con sus empleados se rigen por las normas jurídicas preexistentes a la relación.

Alberto Trueba Urbina esbozó la teoría integral del derecho de trabajo, en los siguientes términos:

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.

Las relaciones entre el Estado Federal, Estados miembros y los Municipios y sus servidores, son de carácter social y por consiguiente estos son objeto de protección y reivindicación en el artículo 123 Constitucional 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 particulares¹⁷.

El contenido de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado es similar a las normas laborales de las Fuerzas Armadas Mexicanas: Ejército, Fuerza Aérea y Armada; ambos inmersos en el Apartado B del artículo 123 Constitucional, pero con la característica de que el sector militar es uno de los sectores laborales más privilegiados.

Si consideramos que los derechos laborales de la milicia poseen un carácter administrativo y no existe un cuerpo legal donde se agrupen todos sus derechos y

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 4ª. ed., 1978, p. 596.

obligaciones como trabajadores, además de que no existe un tribunal encargado de fallar en sus conflictos laborales.

Se puede suponer, que los miembros de las fuerzas armadas mexicanas se encuentran al margen de los principios que inspiran a las normas laborales y que aparecen contenidas en el artículo 123 Constitucional, dicha concepción es equivocada porque el Constituyente de 1917, simplemente hizo una diferenciación en cuanto a su relación laboral, pero no fueron excluidos de la protección jurídica y social de nuestras normas, máxime hoy en que estas instituciones aun cuando han conservado su peculiar fisonomía, también se han visto influenciadas por la doctrina o movimiento denominado de la socialización del derecho.

El derecho social militar, aparece contenido en el artículo 123 Constitucional, en su Apartado B, que a la letra dice:

Entre los poderes de la unión y sus trabajadores:

XII...

XIII. los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

...

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

**(Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos)*

Dicha resolución se encuentra regulada, en forma dispersa por diversos ordenamientos castrenses, en los cuales de manera general se dispone que las personas que pertenezcan a las fuerzas armadas no podrán elevar peticiones laborales ante ningún organismo ajeno al fuero de guerra, pero podrán hacerlo dentro de la organización armada, tal y como lo dispone el artículo 32 del Reglamento General de Deberes Militares:

Los militares respetarán el ejercicio de derecho de petición de sus inferiores, siempre que estos, lo ejerzan de forma comedida y atenta. A toda petición deberá recaer un acuerdo de la persona a quien se haya dirigido, las cuales tiene la obligación de comunicarlo en breve al solicitante.

De acuerdo a lo enunciado en líneas atrás, las relaciones que existen entre las Fuerzas Armadas y sus miembros son de carácter administrativo y no laboral, al respecto hay tesis jurisprudenciales de las cuales puede desprenderse tal afirmación:

MILITARES. LA RELACIÓN DEL SERVICIO ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.

La relación entre un militar y autoridades militares se rige por sus propias leyes especiales y no tiene el carácter laboral, pues para los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal del servicio exterior, la relación es de orden administrativo, ya que dichos grupos se encuentran excluidos por la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la determinación jurídica que considera la relación del servicio asimilada a la de trabajo, por lo que la relación que guardan con la administración pública es de naturaleza administrativa y se rige por las normas también administrativas, de ahí que la materia que los rige no es laboral sino administrativa¹⁸.

No debe interpretarse de ningún modo que dichos miembros carecen de derechos laborales, la reglamentación expresa, regula las prestaciones laborales como: ascensos, vacaciones, jubilaciones (estabilidad en el empleo) y pensiones, entre otras, además de que prestan sus servicios personales y subordinados a cambio de un salario (haber).

Si interpretamos de la mejor manera la fracción XIII del artículo 123 de la Carta Magna, en su Apartado B, debe llevarnos a concluir que los miembros de las fuerzas armadas no obstante su peculiar fisonomía y actividad muy especial, como individuos que prestan sus servicios a las fuerzas armadas poseen diversos derechos relacionados con la materia laboral, aun cuando desde luego, se regirán por ordenamientos propios que necesariamente serán diferentes a los demás servidores del Estado o burócratas, como se les conoce.

Al igual que los servidores del Estado o burócratas, sus salarios (haber) son fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante su vigencia de estos.

¹⁸ Tesis: IV.3º.187 L., Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Parte XV-2, Febrero de 1995, p. 407.

El personal militar percibe haberes (salario o retribución para los miembros de las Fuerzas Armadas), los cuales como mencione antes, jamás son disminuidos en tanto se encuentre en vigor el presupuesto autorizado para el Ejército, la Armada de México, y la Fuerza Aérea Mexicana, mismo que se establece, dentro del presupuesto general para el Poder Ejecutivo Federal.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo (\$ 102.68/2019) para los trabajadores en general en el Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016) y en las entidades de la Republica.

Así mismo, los haberes del personal de las Fuerzas Armadas por lo que respecta a las jerarquías de soldado o marinero, respectivamente, y que es la última de la escala jerárquica militar, siempre es igual al salario mínimo vigente en el Distrito Federal (Cd. de México/ene.2016).

En la burocracia a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo, de igual forma dentro de las Fuerzas Armadas Mexicana, el personal del sexo femenino percibe exactamente el mismo haber (salario) que el que recibe el personal de sexo masculino de igual grado, empleo o jerarquía.

Los trabajadores del Instituto Federal Electoral se encuentran en contraposición del personal de las Fuerzas Armadas, muy perjudicados en sus derechos laborales, ya que ellos, además de no contar con un Tribunal Laboral específico para dirimir sus controversias laborales, tampoco cuentan con algún reglamento de condiciones generales de trabajo, pues de acuerdo a la reforma constitucional de 1993, se determinó que en caso de existir diferencias o conflictos laborales entre el IFE (INE / feb.2014) y sus trabajadores, estos serían resueltos por el Tribunal Federal Electoral, aun cuando dicho Tribunal su objetivo central es resolver las controversias que resulten de los procesos electorales.

Situación casi similar, la tienen los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los del Poder Judicial de la Federación, los cuales también se encuentran alejados de la justicia laboral, pues de acuerdo a la reforma Constitucional de diciembre de 1994 del artículo 123, apartado B, en su fracción XII, cuyo agregado fue:

- *Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.*

En el entendido que cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como el Consejo de la Judicatura, actúen como Tribunales laborales cuando así se requiera, en contraposición de sus principales funciones y objetivos que son otros.

Para lo cual, nos atrevemos a repetir la referencia hecha por los maestros Morales y Tena Suck en una de sus obras, con relación al Dr. Gabino Fraga:

- ***“El estado no puede violar oponiendo el interés público, a los derechos constitucionales de los trabajadores”¹⁹.***

¹⁹ Morales Saldaña, Hugo Ítalo y Tena Suck, Rafael, *Legislación federal del derecho burocrático*, México, PAC, S.A., 1988, pp. 18-19.

CAPÍTULO TERCERO

TRATO IGUAL

Existe una serie de principios y normas que comprenden el derecho del trabajo, los cuales regulan las relaciones entre trabajadores-patrón y servidores-empleador (Estado). Estos se hayan primordialmente en nuestra Carta Magna, comenzando por su artículo 123 con sus dos apartados: el A que comprende a la materia de trabajo en general y, el B, fuente del derecho burocrático; ambos con sus respectivas disposiciones reglamentarias.

Cualquier persona, nacional o extranjera, tiene reconocidos los derechos humanos que el orden jurídico mexicano establece. Sus límites están fijados en la propia Ley Suprema. Se trata de derechos básicos inherentes a la condición humana. Por lo tanto, es necesario destacar el derecho contenido en el artículo 5º Constitucional que faculta a todas las personas el poder dedicarse a cualquier profesión u oficio lícitos, siempre que se sujeten a los lineamientos que la misma norma marca. Que dicha libertad abarca la posibilidad de laborar en el servicio público.

En el Derecho del Trabajo existe la tendencia, cada vez más acentuada, de considerar por separado a determinadas labores o actividades, con el objeto de establecer regímenes o estatutos especiales, cuando en el Constituyente de 1917 y el legislador de 1931 recogieron el principio de igualdad solo con respecto al salario: artículo 123, fracción VII:

- *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

A este tercer capítulo, lo denominamos trato igual, con relación al término igualdad, porque la doctrina cuando se refiere a éste, menciona que la igualdad constituye una fuente real y no formal del derecho del trabajo porque determina la aplicación de la justicia adecuada a las circunstancias especiales de un caso concreto; porque orienta al juzgador sobre las reglas necesarias que debe tomar en cuenta no solo para que sus fallos sean imparciales y justos, sino también para llenar las lagunas de la ley.

La igualdad consiste, por tanto, en la aplicación de la justicia a los actos individualizados; donde la justicia, es el género y la equidad, la especie; es la corrección a la generalidad de la ley. Es necesario considerarla como un principio universal del derecho

o como justicia natural, en donde su doble función, está en la de suplir deficiencias de la ley y como fuente real que crea el contenido e interpretación de las normas jurídicas.

Tenemos como referencia lo expuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que reconoce a la equidad como fuente supletoria de la ley reglamentaria; continuamos nuestro estudio, bajo dos premisas:

- a. Apoyándonos en Mario de la Cueva, cuando escribe que la historia de los conflictos colectivos de trabajo, son la historia de los orígenes y de la evolución, del derecho del trabajo, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases.
- b. Ahora bien, si tomamos como antecedente, que el sistema mexicano del Derecho adoptó la división tripartita de poderes, cuando expresamente en el artículo 49 de nuestra Carta Fundamental se establece que: “El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial...”²⁰

Y que de acuerdo con los historiadores, la división tripartita de los poderes fue expuesta por primera vez por Aristóteles y posteriormente por Montesquieu, doctrina que encontraba su plena justificación como una medida necesaria para combatir el absolutismo, toda vez que dividiendo las facultades del gobernante, dividía su fuerza, lo que desde luego resultaba más benéfico para los gobernados, al minar la omnipotencia del poder público.

El legislador constituyente inspirado en países como Inglaterra, Francia, Bélgica y Estados Unidos de América plasmó dentro del artículo 123 Constitucional, a los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obreros patronales, utilizando varios términos como: Tribunales de Trabajo, de Arbitradores, Juntas de Aveniencia, hoy las conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las doctrinas extranjeras también fueron fuente de inspiración para las leyes estatales alusivas a la materia obrero patronal, con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 entre las cuales podemos mencionar entre otras a la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México de 1904 y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado

²⁰ Ross Gámez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2015, p.81.

de Nuevo León en 1906, las cuales desde entonces abordaron el problema de las autoridades encargadas de la aplicación de dichas normas.

Estas problemáticas de aplicación eran conocidas por el Poder Judicial del Orden Común, por lo cual ya se planteaba la inquietud de la necesidad de autoridades específicas para el conocimiento y resolución de tales problemas.

Otro antecedente que tenemos en México fue el decreto de Madero del 20 de noviembre de 1911 que creó el Departamento del Trabajo con facultades para intervenir en los conflictos de carácter laboral, primero como conciliador y en última instancia para promover el arbitraje entre las partes.

Fue hasta el 7 y 19 de octubre de 1914, donde encontramos los primeros intentos de establecer a los Tribunales de Trabajo²¹ en las leyes promulgadas, primero por el general Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco y posteriormente, el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz.

Una de las leyes que más contribuyó al concepto de Juntas acorde con el Constituyente fue la promulgada por el general Salvador Alvarado en Mérida el 14 de mayo de 1915, porque en dicha ley se creaba lo que se denominó Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, estos eran prácticamente una autoridad específica para la jurisdicción obrera patronal, y por primera vez se introducía en nuestro país las bases de la integración tripartita de los organismos encargados de impartir la justicia obrera.

Por primera vez, se separaban las funciones de Conciliación y Arbitraje al existir, las llamadas Juntas de Conciliación, independientes del Tribunal de Arbitraje. Ambos organismos aplicaban en su integridad las leyes del trabajo con facultad de imperio para imponer sus decisiones.

El Tribunal de Arbitraje, amparado por la ley citada se encontraba formado por un representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un Juez Presidente que era elegido por las Juntas de Conciliación, las cuales eran organismos paritarios que ejercían funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán.

²¹ Ross Gámez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, Op. cit., pp. 57-59.

Encontramos en la Ley del Estado de Coahuila de 1916, que a pesar de que conservó los Tribunales Judiciales con competencia y jurisdicción para resolver los conflictos de trabajo, en cambio estableció una sección de trabajo a la que confirió la facultad de conciliar los intereses de los factores de la producción; se anexan datos adicionales a:

LEYES LABORALES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917
1904
En el Estado de México , José Vicente Villada, expidió la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con la responsiva del patrón de los infortunios laborales y la obligación de dar atención médica, y el pago de salarios a los trabajadores, hasta por tres meses.
1906
Bernardo Reyes expide la Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León , estableciendo la diferencia entre accidentes y enfermedades profesionales, así mismo indemnizaciones hasta por el importe de dos años de salario. En Aguascalientes se estableció la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se instituyó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.
1914
En San Luis Potosí , por decreto se señaló a los salarios mínimos. Lo mismo ocurrió en Tabasco , donde además se fijó en ocho horas la jornada de trabajo y se anularon las deudas de los campesinos. Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga promueven la Ley del Trabajo de Jalisco , que reglamento la jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal obligatorio, vacaciones, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aprobación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje. En Veracruz , se expidió la Ley del Trabajo del estado por Cándido Aguilar, que implantó la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados juntas de administración civil En Yucatán , Salvador Alvarado promulgó las leyes llamadas “Cinco Hermanas”: agraria, de hacienda, de catastro, del municipio libre y del trabajo. En esta última instauró algunos principios básicos que conformarían el artículo 123 constitucional, como: el derecho del trabajo tiene como fin otorgar bienestar a los integrantes de una clase social; el trabajo no es una mercancía, y el conjunto de normas que sirvan para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones. También regulo las instituciones colectivas como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas e incluso el derecho individual del trabajo, del descanso semanal, del salario mínimo y la defensa de las retribuciones.
1915
En el estado de Yucatán , Agustín Millán promulgo la primera Ley de Asociaciones Profesionales, reconociendo la personalidad jurídica de las organizaciones obreras. En el Distrito Federal (hoy Ciudad de México), existió un proyecto de ley de trabajo para regular los contratos individuales y colectivos; a estos últimos se les concibió como contratos normativos, elaborado por comisión presidida por el secretario de gobernación Rafael Zubarán Capmany En Coahuila , Gustavo Espinoza Mireles expidió un decreto por el cual se creó, en los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y posteriormente expidió una Ley sobre Accidentes Laborales, y abrió la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas referentes a las utilidades de los trabajadores. Esta disposición se ha considerado como la primera ley sobre esta cuestión.

Si consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son producto de la lucha de clases y creación de la clase trabajadora y que, en consecuencia, pertenecen a la naturaleza del derecho del trabajo, de y para los trabajadores, las cuales nacieron en la Revolución Constitucionalista como una protesta contra los tribunales de orden común, que eran también una institución clasicista, pero con una doble diferencia: que eran tribunales civiles comisionados para imponer el derecho individualista de los propietarios de la tierra y de la riqueza.²²

Porque en tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje vinieron al mundo jurídico con la misión de hacer respetar los derechos impuestos por la clase trabajadora a la burguesía; por lo cual, la clase trabajadora presento a las Juntas como la organización destinada a hacer cumplir los nuevos derechos adquiridos, en lugar de estos tribunales de naturaleza clasicista que estaban en concordancia con los empresarios, detrás de un falso principio de libertad formal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en la fracción XX del artículo 123, apartado "A" de la Constitución, y su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en los artículos del 604 al 647.

Sin omitir que se trata de un órgano colegiado, que junta significa reunión, reunión de representantes de los factores en conflicto²³; que como organismo clasicista, se determinó que su integración fuese tripartita: con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno indispensable este último porque, si faltara, se correría el riesgo de que nunca pudiera dictarse una resolución o laudo.

A los representantes de la base trabajadora, se les denomina representantes obreros o representantes del trabajo, y a los que designa la clase patronal, se les denomina representantes del capital o de los patrones. Estos representantes se eligen democráticamente por los sectores a los cuales representan y de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 648, duran en sus puestos el término de seis años.

²² De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, México, Porrúa, 2014, p.537

²³ Dávalos, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2016, p.89.

Al representante del gobierno y que jurídicamente reúne el carácter de presidente de los mencionados organismos (arts. 612 y 633 Ley Federal del Trabajo)²⁴, será designado por el Presidente de la República, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (Cd. de México a partir del 29 de enero del 2016), según se trate de jurisdicción federal o local.

Porqué de Conciliación y Arbitraje, esto es cuando el proceso laboral abarca los dos periodos: el de Conciliación, que busca congeniar a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto del conflicto planteado, constituyendo así un medio de evitar el juicio, que se analiza de forma previa. Si no resulta el intento de conciliar, el conflicto deberá resolverse en el Arbitraje de acuerdo a los lineamientos legales.

Es un hecho que las actuales Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje han sido rebasadas por la realidad laboral en cuanto a número de casos y su capacidad de resolución, siendo insuficiente la estructura actual para poder atender a un número creciente de controversias, lo que provoca que los Juicios Laborales tengan una duración en ocasiones muy por encima de la duración de los juicios de cualquier otra naturaleza. En donde las Audiencias y Laudos son postergados por meses; lo que en conjunto hace nugatorio el acceso a la justicia de unos y de otros, generando incertidumbre tanto para el empresario, los sindicatos, como para los trabajadores.

Considerando lo antes expuesto, el 28 de abril del año 2016, el titular del Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto, envió al Congreso de la Unión, una iniciativa de ley por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de lo que él denominó Justicia Laboral.

Como consecuencia de la globalización económica que ha sometido al mundo en general en las últimas décadas, después del derrumbamiento del bloque socialista, que ha provocado la flexibilización del mercado laboral. Por si fuera poco y de acuerdo a sus razonamientos la justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos que fueron creados en una condición histórica muy distinta a la que actualmente se vive; propone la creación de modernas instancias de conciliación para

²⁴ Ross Gámez, Francisco, *Op. cit.*, p.69.

que los conflictos se resuelvan de forma amigable, además que la justicia laboral sea responsabilidad de órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales.

Así mismo, propone la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que atienda el registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, con el propósito de evitar la proliferación de contratos colectivos de protección patronal y sindicatos fantasma.

Con esta reforma se establece que la impartición de justicia laboral sea transferida al Poder Judicial tanto en el ámbito local, como federal, en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las cuales sufrirán un cambio estructuralmente administrativo al pasar del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, esto último era manifestado por el Secretario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el Senador del PAN, Javier Lozano Alarcón, el jueves 6 de octubre del año 2016.

La interpretación que cada uno de nosotros, le dé a lo que se escribe y leemos es imperativa, porque este legislador habla de transferir, sin embargo existen opiniones encontradas en el sentido de que desaparecerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y se crearán Juzgados o Tribunales laborales a través de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal.

Otro punto de interpretación, lo tenemos cuando el Coordinador de los Senadores del PRD, Miguel Barbosa advierte que en dicho Dictamen avalado en Comisiones del Senado, en materia de justicia laboral contiene la anulación del derecho de huelga, si los Sindicatos antes de emplazar, requieren acreditar su representación mayoritaria de los trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo actual, en su artículo 451, fracción II, habla de una mayoría de trabajadores, sin mencionar porcentajes, así mismo en el precepto 931 de la misma normatividad, se ofrece como prueba el recuento de los mismos. Situación contraria la encontramos en el artículo 99, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, donde se mencionan a las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada. En consecuencia no hay limitación al principio de autonomía de huelga.

El 13 de octubre del año 2016, el Senado de la república aprobó la iniciativa de reforma laboral, enviada por el Ejecutivo Federal, siguiendo el protocolo se transfirió a la

Cámara de Diputados para su análisis y estudio, y al ser aprobada por esta instancia, paso a los 31 Congresos Estatales, donde se aplicó la mayoría relativa (50+1).

Por ser una nueva reforma constitucional, se anexa cuadro comparativo de la iniciativa presidencial contra lo aprobado, siendo la recopilación y observaciones del autor:

ESTUDIO EN MATERIA LABORAL APROBADA POR SENADORES

Iniciativa presidencial (28/IV/2016)	Aprobación cámara alta (13/X/2016)	Observaciones propias (19/III/2018)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Transferir la impartición de justicia laboral al Poder Judicial en el ámbito local y federal, en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consistió en que las juntas locales y federal de conciliación y arbitraje se transformen en un Tribunal Laboral o Juzgados Laborales, que seguirán emitiendo laudos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es un cambio estructural, porque administrativamente el personal de las juntas de conciliación y arbitraje dependían del Poder Ejecutivo y ahora tentativamente serán transferidos al Poder Judicial.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eliminar la referencia a los “laudos” en el artículo 107 Constitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Donde se conserva la referencia al término “Laudos” en el artículo 107 Constitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El laudo es, una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modificar el texto de la fracción XVIII del Apartado A del artículo 123 Constitucional a efecto de hacer referencia a “los juzgados y tribunales laborales”, en lugar de la mención a las juntas de conciliación y arbitraje”. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se apoya a la modificación propuesta por el Ejecutivo, y además adicionan un segundo párrafo al mismo, que dice: “cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores” 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Considero que se apoyan en el contenido del artículo 931 LFT, al adicionar ese segundo párrafo.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modificar el texto de la fracción XX del 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyan la creación de un organismo federal 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La función conciliatoria se replanteara para que

<p>Apartado A del artículo 123 Constitucional actual, donde se replanteara la función conciliadora a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, con personalidad jurídica y patrimonio propios.</p>	<p>descentralizado de conciliación, con autonomía de gestión y de presupuesto para el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos que se relacionen con ellos.</p>	<p>constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir de manera que les resulte eficaz a ambas partes.</p>
<p>➤ Propone adicionar una fracción XXII bis al Apartado A del artículo 123 Constitucional para garantizar el voto personal, libre y secreto de los trabajadores.</p>	<p>➤ Se adhieren a la adición de dicha fracción XXII bis al Apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, sino además modifican el texto del último párrafo.</p>	<p>➤ Son congruentes con el principio de la libertad sindical, reconocido en el artículo 123 Constitucional y en el Convenio 87 (artículo 11) y 98 (artículo 3) de la OIT²⁵.</p>

Aunque dicha reforma en nuestra Constitución, ya fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del 2017 por el titular del Ejecutivo, aún no ha sido aplicada porque en los transitorios de la misma, se indica que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas correspondientes para dar cumplimiento a lo previsto en el decreto aprobado, dentro del plazo de un año a la entrada en vigor del mismo, lo cual no se podrá realizar, porque no se han actualizado las leyes reglamentarias existentes que permitan su aplicación.

De los puntos que más destacan en esta reforma constitucional, es la creación de Tribunales Laborales, los cuales se van a integrar al Poder Judicial de la Federación y a

²⁵ Convenio 87-Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:

- Artículos.1-10 ...
- Artículo 11. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.
- ...

Convenio 98-Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (no ratificado por México):

- Artículos. 1-2 ...
- Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.
- ...

los poderes judiciales de las entidades federativas, según corresponda de acuerdo a su competencia que suplirán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; aquí hay una enorme laguna, porque en ningún lado se menciona lo que pasará con el personal que labora en las mismas, que habrá en cuanto a sus derechos laborales: percepciones, estabilidad, seguridad social ...

Si dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje, por cuanto a su funcionamiento ya eran parte del Poder Judicial porque al igual que los tribunales de ese poder, gozan de independencia y autonomía; pero no eran tribunales de última instancia, puesto que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal²⁶.

Ahora bien, si consideramos que su naturaleza se ha discutido mucho, en el sentido de que no tienen las mismas características de los Tribunales Judiciales en que impera el principio de igualdad de las partes e imparcialidad supuesta del Juzgador, lo que se contrapone al sentido de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 de la Constitución Política-Social de 1917, donde son órganos de Jurisdicción Social, es decir, son Tribunales de Derecho Procesal Social del Trabajo, cuya Justicia se imparte entre desiguales como son el Trabajador y el Patrón.

En su estructura actual y de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar de oficio, y solo podrán iniciar un procedimiento a petición de parte legítima, siendo su función principal en el ámbito de su competencia el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas (artículo 604 Ley Federal del Trabajo).

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del Distrito Federal (Cd. de México/29 ene. 2016) tiene como funciones, al igual que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la misión de proteger los derechos de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal en materia local y federal respectivamente (artículos 530 al 536 Ley Federal del Trabajo).

²⁶ Dávalos, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, Óp. cit., p.92

El Congreso Constituyente de 1917 analizó el fenómeno del trabajo con una visión universal, considerándolo como una unidad. Implanto un trato de iguales, sin distinciones por o de acuerdo a la naturaleza del trabajo o servicio, sin tomar en cuenta las características del patrón o del trabajador. No previo distinguir de las prerrogativas laborales obtenidas a tales o cuales grupos de trabajadores.

Así mismo en líneas anteriores ya hemos mencionado que el artículo 123 Constitucional tiene dos apartados; el apartado A para las relaciones laborales de los trabajadores en general, y el apartado B para regular las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, ambas con sus respectivas reglamentarias.

Morales Paulín considera que el trabajador al servicio del Estado es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente.²⁷

Asimismo, la Ley Burocrática en su artículo 12 establece que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

De acuerdo a lo que marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 4º donde enuncia que los trabajadores se dividen en dos grupos: de base y de confianza, y en su artículo 5º señala cuales son los trabajadores de confianza; para no enlistar a todos, simplemente hacemos mención de la ubicación en donde se pueden dar ese tipo de nombramientos.

Sin que esto implique que deban ser todos, pues únicamente son los que desarrollan funciones de: dirección, inspección, manejo de fondos, auditoría, control de adquisiciones, en almacenes e inventarios, asesoría y consultoría; también podemos encontrar a secretarios particulares, Agentes del Ministerio Público Federal, Policías Judiciales, entre otros:

²⁷ Morales Paulín, Carlos, *op. cit.*, p. 79.

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y...
- II. En el Poder Ejecutivo, ...
- III. En el Poder Legislativo: ...
- IV. En el Poder Judicial: ...
- V. (DEROGADA, D.O.F. 21 DE FEBRERO DE 1983)

Los empleados o servidores públicos de base gozan de estabilidad en el trabajo, lo que en el lenguaje burocrático se traduce como inamovilidad. Solo pueden ser cesados (despedidos) si incurren en alguna de las motivos de rescisión que se fundamenten en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), y previo cumplimiento de las formalidades de dicho ordenamiento.

Todo lo contrario, la tienen los servidores públicos de confianza, que carecen de *estabilidad* en el empleo. Nuestra Carta Magna les garantiza únicamente las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social (artículo 123, apartado “B”, fracción XIV).

La Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado (LFTSE) en sus artículos 2º y 8º, los excluye de su regulación. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que este tipo de trabajadores no goza ni de los derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), ni de los concernientes a la *estabilidad* en el empleo.

Estos servidores públicos, si bien es cierto que no disfrutan de las licencias y de los beneficios que el sindicalismo ha logrado para sus representados de base del Estado; sin embargo las condiciones de trabajo que tienen estos servidores públicos, se asemejan a aquellas de las que gozan sus compañeros de base: jornadas de trabajo un poco más extensas, días de descanso (fines de semana), vacaciones, primas (dominical, quinquenal y vacacional) y una gratificación de fin de año (aguinaldo).

Es importante comentar, que los servidores públicos de confianza además de lo señalado gozan de ciertas prestaciones adicionales, según el nivel, grado o grupo al que pertenezcan, conforme al Manual de Percepciones los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (14/Febrero/2018).

Este instrumento jurídico abrogó al Manual de Sueldos y Prestaciones para los Servidores Público de Mando de la Administración Pública Federal (31/Mayo/2017), donde sus disposiciones son aplicables a nivel Central y Paraestatal, así como a sus funcionarios públicos.

Dichos servidores públicos, tienen un sueldo denominado percepción ordinaria, que se integra por un sueldo base, una compensación garantizada y en especie. Con cargo a las partidas específicas: 11301 Sueldo Base, 15402 Compensación Garantizada y 15901 Otras prestaciones; del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal (última modificación en el DOF: 27/Junio/2017).

Considerando lo antes comentado, con relación a la *estabilidad laboral* expondremos como ejemplo de estos servidores públicos de confianza con el criterio sustentado por la Primera Sala de este Alto Tribunal, que la Segunda Sala comparte en sus términos, que en esta tesis se citan:

POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL. SUS AGENTES PERTENECEN CONSTITUCIONALMENTE A UN RÉGIMEN ESPECIAL DONDE NO PUEDE RECLAMARSE LA POSIBLE AFECTACIÓN A DERECHOS LABORALES COMO EL DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO O CARGO O INMUTABILIDAD DE LAS CONDICIONES DE PERMANENCIA. Los agentes de la policía federal ministerial son empleados públicos nombrados mediante actos condición, que por virtud del artículo 123, apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueron excluidos de los derechos laborales de los trabajadores del Estado, pero particularmente carecen del derecho a la estabilidad en el empleo y de la inmutabilidad de toda condición de ingreso o permanencia en el cargo, medida constitucional que se adoptó en congruencia con los principios del derecho internacional en la materia, particularmente en los artículos 9, punto 1 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, aprobado el 17 de junio de 1948; puntos 1, 2 y 3, del Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimiento para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública aprobado el 27 de junio de 1978, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los que se recomendó la no inclusión como trabajadores estatales de militares, marinos, cuerpos de seguridad pública en los derechos laborales, como también se les excluyo de los derechos de estabilidad por las características peculiares de sus servicios públicos cuyo objeto es el establecimiento del orden, la estabilidad y defensa de la nación, o para su imagen interna, cuyo control requiere de una rígida disciplina jerárquica de carácter administrativo, una constante vigilancia y una movilidad de los cargos y servidores públicos en razón de las necesidades que se susciten para el Estado y que representa una medida de orden constitucional a la fecha y que reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia del Tribunal en Pleno P./J. 24/95, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época,

*Tomo II, septiembre de 1995, página 43, de rubro: **POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.** De todo lo anterior se sigue que la relación jurídica entre el Estado y un agente del servicio público de seguridad no es de trabajo, ni siquiera la que corresponde a un empleado de confianza como lo establece la jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal 2ª/J. 14/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 352, de rubro: **POLICÍA JUDICIAL FEDERAL. LOS ARTÍCULOS 65 Y 66 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN LOS QUE SE LES CONSIDERA TRABAJADORES DE CONFIANZA, SON INCONSTITUCIONALES DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA TEMÁTICA RELATIVA.**, por lo cual no pueden reclamar la posible afectación a derechos de estabilidad laboral ni la inmutabilidad de las condiciones de subsistencia de su nombramiento. (Novena Época, Registro: 163054, Instancia: Primera Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIII, enero de 2011, Materia(s): Administrativa, Tesis: 1ª/J 106/2010, página: 372).*

La tesis antes expuesta se contrapone o se mal interpreta la fracción XIII del apartado B de nuestra Carta Magna, que asegura las condiciones como una posible alternativa de estabilidad relativa en el empleo al *Servicio Profesional de Carrera*, para los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales, en complemento del nuevo Sistema Penal.

Considerando lo anterior, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica (PGR), ya se menciona lo relativo al “Servicio Profesional de Carrera Ministerial, Policial y Pericial” del organismo, en su capítulo V, artículo 33, fracción I²⁸.

Ahora bien la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en su Título Segundo, Capítulo Primero, artículo 10 comenta en sus fracciones:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta ley;*
- II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta ley;*
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;*

²⁸ Donde se establecen los lineamientos para regular en materia de ascensos para agentes del Ministerio Público de la Federación, miembros del Servicio Profesional de Carrera Ministerial, Policial y Pericial.

- IV. *Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;*
- V. *Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;*
- VI. *Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;*
- VII. *Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;*
- VIII. *Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;*
- IX. *Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;*
- X. *Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustamente, y*
- XI. *Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.*

De lo anterior, se colige que en realidad no existe el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ya que uno de los preceptos de un Servicio Profesional de Carrera es la estabilidad en el empleo del que graciosamente se hace alusión en la fracción I del artículo 10 transcrito (... bajo las condiciones que prevé esta ley...).

Sin embargo en dicho Servicio se puede despedir injustificadamente a cualquier servidor público que sea parte del mismo y este no podrá demandar la reinstalación, sólo la indemnización “Constitucional” que contempla la fracción X del artículo 10 de la ley, por lo que no tienen estabilidad en su empleo, contrario a lo que se podría derivar de la certificación como requisito indispensable para la “permanencia” de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo, que contempla el artículo 52, con el siguiente texto:

- *Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridas para el desempeño de su cargo..., y de la citada fracción I del artículo 10; ambos de la Ley en comento.*

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece en su artículo 79, que:

- El *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje* será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que, si el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal sólo está integrado por personal de confianza y para su tutela se hace remisión a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que excluye expresamente de su aplicación a los trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, además de que no procede su reinstalación en caso de despido injustificado:

- *Artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE): Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza...*

Con esto se demuestra el uso excesivo de una técnica legislativa poco depurada o la negligencia de quienes crearon un modelo inconstitucional del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; que se contrapone al supuesto mecanismo que serviría para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de dicha función para beneficio de la sociedad.

En consecuencia si el Servicio Profesional de Carrera busca garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos de confianza en la Administración Pública, sea a través de principios como:

- El mérito
- Igualdad de Oportunidad
- Legalidad
- Imparcialidad
- Vocación de Servicio
- Objetividad
- Eficiencia
- Lealtad Institucional

Si dicho sistema depende del titular del Poder Ejecutivo Federal y es dirigido por la Secretaría de la Función Pública, y su operación está a cargo de cada una de las

dependencias de la Administración Pública, donde está la falla, que da por consecuencia, que no se cumpla con el propósito de impulsar la profesionalización de la función pública, en beneficio de la sociedad, pero eso sí afecta a su personal a su cargo.

Si consideramos que el México de hoy reclama un consenso de las fuerzas políticas y sociales para que se establezcan estos sistemas profesionales de carrera en nuestras administraciones públicas, como elemento constitutivo fundamental de un buen gobierno.

Sin omitir que los beneficios del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública son:

- Continuidad de programas y proyectos.
- Recobrar la confianza y credibilidad en el servicio público, midiendo su gestión e informando a la sociedad, teniendo parámetros para la mejora continua.
- Programas de capacitación vinculados a la planeación de las instituciones.
- Desempeño vinculado al desarrollo institucional.
- Integración de metas personales, institucionales y del sistema.
- Transición sexenal en un clima de estabilidad, productividad y certidumbre.

CAPÍTULO CUARTO

RÉGIMEN LABORAL COMPARADO

La Constitución mexicana de 1917, fue la primera en contener la formulación del derecho a la estabilidad laboral del trabajador, en Latinoamérica; dándose así la apertura al Estado Social y Democrático del Derecho, así mismo la Constitución Alemana de Weimar de 1919, que también tuvo uno de los sistemas legales más antiguos de estabilidad en Europa, con su ley de Protección contra el Despido de 1951.

Volviendo a la Constitución mexicana actual, nos encontramos en su artículo 123 A (fracciones XXI y XXII), el mismo que está ubicado en el título sexto denominado “Del trabajo y de la Previsión Social” donde se incluyeron los principios fundamentales del derecho laboral y los distintos reclamos de justicia social. Después de varias reformas a la Constitución Mexicana, los fines anteriores se mantienen intactos, como el derecho a la estabilidad del trabajador cuyo contenido fue insertado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 (artículos 35 y 39).

En 1980, se establecieron con mayor autonomía y precisión del derecho común las normas que regían el procedimiento laboral, hasta el 30 de noviembre del 2012 que por decreto presidencial de Felipe Calderón, se incorporaron cinco nuevas modalidades de contratos individuales (de temporada, de outsourcing, de capacitación inicial, de prueba y de pago por hora) a la Ley reglamentaria del apartado A, del precepto en cuestión (ver capítulo primero).

Apoyándonos en lo escrito por los doctores Tena Suck e Morales Saldaña:

- *El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de una vida digna. La finalidad suprema de las normas de trabajo es otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salario remunerador, jornada humana, descansos y vacaciones que permitan la perfectibilidad del individuo... Se trata de un derecho social que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar. Para cumplir con el cometido de esta garantía se requiere seguridad en torno al trabajo y una legislación para su protección²⁹.*

Considerando lo antes expuesto, me permito hacer una breve descripción de la interpretación jurídica a ciertas normas o textos legales del derecho del trabajo aplicados a

²⁹ Morales Saldaña, Hugo Ítalo y Tena Suck, Rafael *Nueva ley federal del trabajo*, México, Trillas, 2017, p.9.

distintos casos concretos en tres países del viejo continente y en cuatro del cono sur latinoamericano con relación a nuestro México.

Iniciaremos nuestro estudio comparativo con España; cuando un país es golpeado por una crisis económica, lo habitual es que se destruya el empleo neto y que los salarios se reduzcan. Los mercados de trabajo más flexibles se adaptan mejor a estos contextos de debilidad económica; donde las empresas pueden reducir las horas de trabajo y los salarios a la espera de que la situación se regule sin necesidad de reducir plantillas. Los mercados de trabajo más rígidos, en los que las disminuciones salariales son legalmente costosas, solo tienen una herramienta de ajuste disponible: la eliminación de puestos.

El modelo de ajuste español, lo ubican en la última categoría; es decir, en un contexto de mayor demanda, la economía española está destruyendo empleos, concentrando así el trabajo en menos manos. Como consecuencia de este modelo de ajuste, el consumo se contrae con especial dureza a través de la reducción de renta que experimentan los hogares que caen en desempleo, y por el efecto contagio que experimentan los trabajadores que aún mantienen su empleo.

Desde un punto de vista legislativo, España sufre las consecuencias de un marco regulatorio anticuado y no adaptado al contexto económico actual. Las empresas prefieren contratar a trabajadores temporales que a indefinidos, por su mayor coste de despido, como consecuencia del deficiente modelo de ajuste antes mencionado, reduciendo así la calidad del empleo. Por lo antes comentado la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) califica a este país ibérico con la calidad de empleo más baja.

De acuerdo al Código Laboral y de Seguridad Social, existen las siguientes prerrogativas para los trabajadores: Igualdad de remuneración por razón de sexo; jornada laboral semanal de 40 horas; descanso entre jornadas de 12 horas; trabajo y libre elección de profesión u oficio; libre sindicación; negociación colectiva; adopción de medidas de conflicto colectivo y huelga entre otros³⁰.

³⁰ Código Laboral y de la Seguridad Social de España: http://www.boe.es/legislacion/codigos/abrir_pdf.php?fich?=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_.pdf (fecha de consulta: 16/mayo/2018).

Francia ha sido el origen y ejemplo con sus ideas liberales y movimientos que han marcado épocas, que han cambiado al mundo, como la Revolución Francesa o la Época de la Ilustración. En la ciencia del derecho no ha sido la excepción, como el Edicto Turgot de 1766 que intentó suprimir los gremios y las corporaciones; la Ley Chapelier de 1791 que prohibió la formación de asociaciones profesionales, señalando que su existencia implicaba una grave oposición a la libertad; la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, producto también de la Revolución Francesa, donde se proclama que “todos los hombres nacen libres e iguales en derecho”, sin olvidar el Código de Napoleón en 1782, donde se establecía la presunción del pago de salarios de un año, si el patrón lo afirmaba bajo palabra.

En la actualidad, el sistema francés protege bien a quienes tienen un contrato fijo, pero excluye a los jóvenes y a los profesionales menos calificados, siendo la única gran economía de la Unión Europea (UE) que no ha vencido el paro masivo en tres décadas; por despido improcedente, las indemnizaciones que decreten los tribunales tendrán un tope de tres meses de salario, en el caso de un trabajador de hasta dos años de antigüedad, la indemnización aumentará hasta veinte meses de salario, si la antigüedad en la empresa es de más de treinta años; donde las cosas mejoran de acuerdo al criterio del redactor, es en la negociación en las pymes (empresas) de menos de cincuenta trabajadores, donde se puede negociar directamente con el personal, las condiciones laborales, sin necesidad de que haya un delegado sindical.

La jornada diurna es de diez horas y la nocturna de nueve horas, ahora bien la jornada semanal es de treinta y cinco horas. Sin embargo es posible trabajar cuarenta y seis horas por semana durante un periodo de dieciséis semanas o cuarenta y ocho en condiciones específicas, las horas extraordinarias no deben exceder una cuota anual de 220 horas al año; el actual régimen otorga más poder a las pymes (empresas mercantiles, industriales de un número reducido de trabajadores) flexibilizando su legislaciones laborales³¹.

Con relación a Italia, cualquier estudioso del derecho, debe saber que el mundo está dividido en dos familias o sistemas jurídicos: la anglosajona y la romanista. De esta última, México forma parte. El Derecho Romano es tan importante en el Derecho Mexicano, no

³¹ Código de Trabajo en Francia: <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20170831/gobierno-francia-desvela-reforma-laboral-primer-gran-test-macron-6256145> (fecha de consulta: 16/mayo/2018).

solo para conocer importantes antecedentes de nuestras instituciones y ordenamientos legales, sino también para darnos cuenta, de las peculiaridades de nuestro derecho positivo.

En esta república itálica existen órganos de administración de personal, de ellos los más elevados son la Direzione Generali del Personale en los ministerios u organismos autónomos y un Ispettorato Generali per el Ordenamento del Personale, dependiente de Hacienda y tiene como finalidad aumentar o suprimir puestos; para ingresar se realizan un examen o concurso específico a fin de cubrir las vacantes.

Dentro de las prerrogativas más importantes que encontramos están: los trabajadores de la Administración Pública pueden disfrutar de un periodo de excedencia (licencia o permiso), por un máximo de doce meses, sin retribución y sin que se considere a efectos de antigüedad de servicio; se reconoce un régimen específico para las Fuerzas Armadas, Policía y Bomberos; los empleados trabajan jornadas de cuarenta horas semanales; los trabajadores del sector público que ejerciten el derecho de huelga deben observar un plazo de preaviso de diez días, y las empresas de este sector afectadas por una huelga deben comunicar al público la existencia de la misma en un plazo de cinco días.

La nulidad del despido se restringe básicamente al despido oral y al supuesto despido discriminatorio, por embarazo y por discapacidad; cada sector de negocios tiene reglas y condiciones específicas, por lo cual, cada uno está regulado de forma diferente; las leyes laborales están especificadas por cada sector empresarial, el sueldo mínimo está determinado por cada sector, y no por tarifa universal por todo el país³².

Continuaremos ahora con distintos países del sur del continente americano:

En Argentina, el artículo 14 bis de su Constitución Nacional de 1994³³, menciona expresamente solo dos situaciones de estabilidad laboral: empleados públicos y representantes sindicales, donde no puede entenderse que niega esta posibilidad para el resto de las situaciones.

³²Nuevo Decreto Ley en materia de trabajo de Italia: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/11/economia/1460400431_657514.html (fecha de consulta: 16/mayo/2018).

³³ Constitución Nacional de Argentina: <https://biblioteca.digital.Csfn.gob.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-bicent.pdf> (fecha de consulta: 7/marzo/2018).

Para la interpretación de esta cláusula es menester apoyarse en las actuaciones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en conjunto con los Tratados Internacionales de Derechos Humanos como el “Protocolo de San Salvador” (Pacto de San Salvador, PSS, 1978); “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (PIDESC, 1966); y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la misma Corte Argentina utiliza en sus sentencias.

Hay conceptos de similitudes y discrepancias del derecho argentino, con el derecho mexicano como:

- En la legislación argentina, el concepto de funcionario y empleado público son iguales;
- En México, hay referencia a dos tipos de empleados, como son los trabajadores de base y de confianza; en la legislación argentina no hace esta diferenciación;
- En México, el tribunal para la tramitación de asuntos referentes a conflictos que surjan en la relación laboral burocrática que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras en la legislación argentina solamente se habla de Tribunales de Trabajo en general;
- En México, existía un sindicato para cada dependencia u órgano estatal, la legislación argentina habla solamente de la libre sindicalización; y
- En la legislación argentina, no existe una reglamentación específica de la huelga.

En Brasil, en la Constitución Política, actualizada en noviembre del 2008³⁴, en su título II, denominado “De los Derechos y Garantías Fundamentales”, capítulo II - De los Derechos Sociales, de los artículos del 6 al 11, enuncian como derechos sociales: la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social y la proyección de la maternidad.

Aluden derechos sobre trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social. Esta Nación, aunque ratifico el Convenio 158 de la

³⁴ Constitución Política de 1988 de la República Federativa de Brasil: www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/br/117es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 5 de enero de 1995, en la actualidad no está en vigor, además de estar denunciando el 20 de noviembre de 1996.

Comentaremos algunas de sus prerrogativas: después de doce meses de vigencia del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a vacaciones de 30, 24, 18 y 12 días corridos en relación al número de faltas o inasistencias. Nunca el patrón podrá descontar el periodo de vacaciones al empleado, en compensación a faltas al servicio; la remuneración a destajo, nunca será inferior al salario mínimo; no existen los llamados derechos de preferencia, así como de antigüedad y ascenso; no existe el término de trabajadores de confianza; no encontramos conceptos legales acerca del movimiento de huelga, por lo que podemos apreciar que está prohibido.

En Colombia, encontramos en su Constitución de 1991³⁵ (actualizada con actos legislativos a 2016), que establece en su artículo 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:... estabilidad en el empleo... Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Así mismo, en su artículo 93 establece:

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretaran de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Entre los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, que Colombia ha ratificado tenemos al “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (PIDESC, 1966) y al “Protocolo de San Salvador” (Pacto de San Salvador, PSS, 1978); con lo cual, se puede afirmar que en Colombia, la Constitución establece el derecho a la estabilidad de los trabajadores con una fuerte apertura en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

³⁵ Constitución Política de Colombia: www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf (fecha de consulta: 13/marzo/2018).

Les enunciaré algunas de sus prerrogativas que se encontraron en su Código Sustantivo del Trabajo: a partir del 31 de julio del 2010, no podrán causarse pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con cargo a recursos de naturaleza pública; los periodos de aprendizaje y prueba no excederán de doce (12) meses; la jornada máxima de trabajo para menores entre los doce y catorce años será de cuatro horas diarias y de veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros; la jornada de trabajo máxima para mayores de catorce y menores de dieciséis solo podrá ser de seis y treinta seis (36) horas a la semana; la jornada de trabajo para mayores de dieciséis y menores de dieciocho años no podrá exceder de 8 horas y de cuarenta y ocho (48) horas a la semana; el descanso dominical es remunerado y de 24 horas; suministro de calzado y overoles para trabajadores cada seis meses en forma gratuita, cuando su remuneración mensual sea hasta de 2 meses el salario mínimo más alto vigente.

En Chile, su Constitución Política que fue promulgada el 21 de octubre de 1980 y actualizada en octubre del 2010³⁶ en su capítulo III, denominado “De los Derechos y Deberes Constitucionales”; en sus artículos del 19 al 23, remarca en sus artículos 159 y 160 de su Código de Trabajo: la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad en el empleo. Esta nación ha pactado los Tratados Internacionales de Derechos Humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC 1966) y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Mencionaré algunos de los derechos labores encontrados en su Código de Trabajo: menores de dieciocho y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con la autorización expresa del padre o madre y a falta de estos, de los familiares que están a su cargo; la jornada laboral se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas a lo menos el tiempo de media hora para la colación. Este periodo no se considerara trabajado para computar la duración de la jornada diaria; el monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Al estudiar las normas internacionales sobre la estabilidad en el empleo, en lo que hace al Derecho Internacional, estas son latinoamericanas, como el Protocolo de San

³⁶ Constitución Política de la República de Chile: https://www.oas.org/dil/esp/Constitución_Chile.pdf

Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), y su artículo 7, inciso d que dice:

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. *La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional;*
- e. ...

Así mismo, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales indica que:

La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación.

Inclusive la fracción I del artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública en México, establece que es un derecho de los servidores públicos de carrera tener estabilidad y permanencia en el servicio, por lo que si hay estabilidad y permanencia, ante un despido injustificado todos los servidores públicos de carrera deben tener la posibilidad legal de demandar la reincorporación o reinstalación en el puesto. Eso sí eliminando la fracción 10 del ultimo precepto mencionado que lo contrapone, por considerarla anticonstitucional.

Por lo antes expuesto, Acosta Romero comenta:

En la mayoría de los países americanos se dispone de legislación básica para la regulación de las relaciones entre el servidor público y el Estado³⁷.

Por lo cual debemos considerar en relación al Constitucionalismo Social que:

- El empleo público y los derechos sociales, económicos y culturales van de la mano; por lo cual la estabilidad no es una prerrogativa, ni un privilegio del trabajador público respecto a los trabajadores en general;

³⁷ Acosta Romero, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, México, Porrúa, 2002, p. 121.

- El sector público es mano de obra intensiva, que no hay Estado sin trabajadores que lo hagan funcionar, sin embargo los presentan a la ciudadanía como un gasto improductivo y sobredimensionado; y
- En época de cambios, por lo menos en lo que respecta a nuestro querido país, no se considera la posible funcionalidad de las nuevas autoridades administrativas porque se desprecia la experiencia acumulada de cada trabajador y trabajadora a través de los mecanismos de rotación permanente de personal.
- Una vez consultadas las direcciones electrónicas de los países mencionados; Anexamos cuadros resumen de la información recopilada:

REGÍMENES DERECHO COMPARADO

JORNADA SEMANAL / ANUAL			
Europa			
País	Ley	Concepto	Observaciones
España	Ley del Estatuto de los Trabajadores	40 horas / semana 40 x 52 semanas = 2080 horas / año.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Italia	Nuevo Decreto Ley en Materia de Trabajo	40 horas / semana 40 x 52 semanas = 2080 horas / año.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Francia	Código de Trabajo	35 horas / semana 35 x 52 semanas = 1820 horas / año.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización

			Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
América			
País	Ley	Concepto	Observaciones
México	Ley Federal del Trabajo	48 horas / semana 48 x 52 semanas = 2496 horas / año.	Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966; Convenios: 29, 87, 100, 105, 111, 138, 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Argentina	Estatuto de los Trabajadores	48 horas / semana 48 x 52 semanas = 2496 horas / año.	Protocolo de San Salvador, 1978; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (no ratificado).
Brasil	Código del Trabajo	44 horas / semana 44 x 52 semanas = 2288 horas / año.	Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (denunciado: 20/11/1996).
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	48 horas / semana 48 x 52 semanas = 2496 horas / año.	Protocolo de San Salvador, 1978. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).
Chile	Código del Trabajo	45 horas / semana 45 x 52 semanas = 2340 horas / año	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966 (no ratificado). Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).

VACACIONES / 1 AÑO SERVICIOS			
Europa			
País	Ley	Concepto	Observaciones
España	Ley del Estatuto de los Trabajadores	30 días, incluyendo los domingos y festivos (2.5 días por mes trabajado).	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Italia	Nuevo Decreto Ley en Materia de Trabajo	4 semanas de vacaciones al año como mínimo.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Francia	Código de Trabajo	30 días.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
América			
País	Ley	Concepto	Observaciones
México	Ley Federal del Trabajo	6 días iniciales, los cuales se aumentaran 2 días por año posterior hasta llegar a 12, después del cuarto año de antigüedad.	Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966; Convenios: 29, 87, 100, 105, 111, 138, 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Argentina	Estatuto de los Trabajadores	De 1 a 5 años, 14 días; más de 5 y menos de 10 años, 21 días; más de 10 pero menos de	Protocolo de San Salvador, 1978; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966.

		20 años, 28 días; y más de 20 años, 35 días de descanso.	Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (no ratificado).
Brasil	Código del Trabajo	30, 24, 18 y 12 días en relación al número de faltas o inasistencias.	Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (denunciado: 20/11/1996).
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	15 días por cada año de servicio, acumulables hasta dos años.	Protocolo de San Salvador, 1978. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).
Chile	Código del Trabajo	15 días, incrementándose un día cada tres años, después de 10 años de antigüedad.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966 (no ratificado). Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).

PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD

Europa			
País	Ley	Concepto	Observaciones
España	Ley del Estatuto de los Trabajadores	Maternidad= 16 semanas o 112 días. Paternidad= 4 semanas o 30 días.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Italia	Nuevo Decreto Ley en Materia de Trabajo	Maternidad= 5 meses. Paternidad= 2 días.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966.

			Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Francia	Código de Trabajo	Maternidad= 16 semanas. Paternidad= 11 días.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenios: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
América			
País	Ley	Concepto	Observaciones
México	Ley Federal del Trabajo	Maternidad= 12 semanas. Paternidad= 5 días.	Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966; Convenios: 29, 87, 100, 105, 111, 138, 182 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (en vigor).
Argentina	Estatuto de los Trabajadores	Maternidad= 3 meses o 90 días. Paternidad= 15 días.	Protocolo de San Salvador, 1978. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).
Brasil	Código del Trabajo	Maternidad = 4 meses o 120 días. Paternidad = 5 días.	Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (denunciado: 20/11/1996).
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	Maternidad = 14 semanas o 98 días. Paternidad = 8 días.	Protocolo de San Salvador, 1978. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no

			ratificado).
Chile	Código del Trabajo	Maternidad = 126 días. Paternidad = 5 días.	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966 (no ratificado). Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT (no ratificado).

CAPÍTULO QUINTO

UN ARTÍCULO 123 SIN DIVISIONES

Retomando como antecedente el prolongado periodo de lucha armada que propició al país una estructura económica, prácticamente agrícola y con una actividad minera en decadencia, un comercio interno escaso así como una industria apenas incipiente, situación donde el Congreso Constituyente de 1917 reguló en el artículo 123, prerrogativas con rango de derechos sociales en la misma jerarquía que las garantías individuales así como las relaciones entre el capital y el trabajo.

Ahora bien, si consideramos que el Constituyente de Querétaro incluyó en el artículo 123 una relación de prerrogativas laborales con una percepción a futuro, y que lo hizo como un conjunto, donde no se marcaron distinciones por o de acuerdo a la naturaleza del servicio o de las características del trabajador o del patrón, donde no se previó excluir de los beneficios laborales a tales o cuales grupos de trabajadores, para lo cual encontramos en el texto original del precepto en cuestión, la intención de proteger a todo tipo de trabajo; el cual fue publicado en el Diario Oficial del 5 de febrero de 1917³⁸ que dice:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas, en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

...

Tenemos que en el artículo 123 Constitucional se establecieron: la jornada máxima de trabajo, un día de descanso semanal, el salario mínimo, la regulación de las condiciones de trabajo de las mujeres y los menores de edad, la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, el derecho a la sindicalización, la contratación colectiva, la huelga y en general los derechos y garantías que protegen a los trabajadores como clase social.

Nos ha tocado ser testigo que la visión futurista del Constituyente de Querétaro fue desbordada a principios de la década de los sesentas en la administración del presidente

³⁸ Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-2005*, México, Porrúa, 2008, p.930.

Adolfo López Mateos, cuando se reglamentó la diversificación de las normas del trabajo en dos apartados³⁹.

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

I – XII...

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

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

Quedando así un apartado A con sus XXXI fracciones originales para los empleados en general y un apartado B con XIV fracciones para los trabajadores al servicio del Estado (Federación, estados y municipios).

Situación o hecho que como ya lo comentamos antes, se contrapone a la opinión del Maestro Mario de la Cueva, que versa:⁴⁰

El trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se destine; puede ser más o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución.

Dicha división de apartados en el artículo 123 Constitucional, ha propiciado como lo comentamos líneas atrás que existan distintas clases o categorías de trabajadores (de primera, de segunda, de tercera), de acuerdo a sus prerrogativas laborales aunque hay o existan puntos de coincidencia en ambas divisiones o apartados, tales como:

- La duración de las jornadas máximas laborales son similares: jornada diurna de ocho horas, y la nocturna de siete horas (apartado A, incisos I y II; apartado B, inciso I).

³⁹ Dávalos, José, *Un artículo 123 sin apartados*, México Porrúa, 1998, pp. 235-237.

⁴⁰ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I citado, p. XLVIII.

- Cuando surja trabajo extraordinario, este tiempo a laborar no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas (apartado A, inciso XI; apartado B, inciso I).
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni nacionalidad (apartado A, inciso VII; apartado B, inciso V).
- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro (apartado A, inciso IV; apartado B, inciso II).
- En los dos apartados o divisiones se consideran sistemas de seguridad social y el derecho a viviendas baratas (apartado A, incisos: V, XII, XXIX y XXX; apartado B, inciso XI).
- En las dos divisiones o apartados hay el derecho de coaligarse para la defensa de sus intereses comunes formando sindicatos obreros, como asociaciones profesionales; así mismo los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, sin embargo existen aspectos que se contraponen (apartado A, incisos: XVI, XVII y XVIII; apartado B, inciso X).
- Los trabajadores tendrán la prerrogativa de capacitarse por conducto de la empresa o institución pública, a fin de tener más posibilidad de lograr derechos escalafonarios en base a sus conocimientos adquiridos, aptitudes y antigüedad en su centro de trabajo (apartado A, inciso XIII; apartado B, incisos VII y VIII).

Así mismo, también es cierto, que en el derecho individual del trabajo hay algunas prestaciones superiores para los servidores públicos o burócratas como:

- Vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año, en el apartado B, inciso III; en comparación al apartado A, que no las enuncia, salvo en el artículo 76 de su Ley Federal del Trabajo (LFT), que las considera después del primer año de labores por seis días, incrementándose en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios en la misma empresa.
- Para los periodos vacacionales comentados, en ninguna división o apartado se hace mención sobre una prima vacacional, este término lo encontramos en sus

respectivas reglamentarias: 25% en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y 30% en el artículo 40 tercer párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

- Al igual que la prima vacacional, el concepto denominado: aguinaldo, no aparece en el texto del artículo 123, en ninguna de sus divisiones o apartados, pero si en sus reglamentarias: quince días en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y cuarenta días en el artículo 42-Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

Por lo cual, al valorar este simple ejemplo comparativo de las tres últimas prerrogativas aludidas, nos llevan a la imperiosa necesidad de exigir que el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental ya no tenga divisiones o apartados, que dan origen a tan grave desigualdad de trato entre quienes viven de su trabajo.

Considerando lo antes expuesto, el apartado B de este artículo 123 constitucional debe desaparecer; porque un artículo 123 constitucional sin divisiones, que rija a todo el trabajo personal subordinado, complementado con una nueva Ley Federal de Trabajo terminaría o sería más justo en su aplicación y como ya se mencionó antes acabaría con la desigualdad existente.

Siguiendo la misma vertiente y teniendo presente que existe la tendencia de considerar por separado a determinadas labores o actividades, con el fin de establecer regímenes o estatutos especiales, cuando en la Asamblea Constituyente de Querétaro y el legislador de 1931 hicieron propio el principio de igualdad con relación al salario; el mismo que se encuentra actualmente inmerso en las fracciones: VII del apartado A y V del apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna que establecen en forma similar:

- *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*
- *A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.*

Es conveniente evitar coincidencias o similitudes, si de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT): la prestación de un trabajo subordinado a una persona, será mediante el pago de un salario o sueldo, por lo cual consideramos que un artículo 123 sin divisiones o apartados que conjunte o reúna todas las disposiciones laborales dispersas,

no perdería su generalidad, ganaría en eficacia, y se atenderían mejor las situaciones que llegarán a presentarse.

Artículo 20 LFT. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

...

Con la reforma al artículo 1º Constitucional que entró en vigor el 11 de junio de 2011, se dio paso a la conformación de un bloque de Constitucionalidad, integrado por la Constitución y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos; dicho bloque o conjunto de privilegios de las mujeres y de los hombres por el hecho de ser mujeres y hombres; o simplemente por ser seres humanos.

Para lo cual nos remitimos a los párrafos segundo y tercero del precepto aludido que disponen:

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de: Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos, en términos que establezca la ley.

En donde los principios (Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad) enunciados aún no se han aplicado al artículo 123 Constitucional:

-) Porque no hay igualdad en las prerrogativas de ambas divisiones (Universalidad);
-) El Estado no garantiza la estabilidad en los trabajos y no impide su retroceso (Progresividad);
-) Como resultado de los anteriores no se toma en cuenta la dignidad de los trabajadores (Indivisibilidad) y
-) De hecho sus derechos no se encuentran ligados (Interdependencia).

En consecuencia, si nuestra Constitución es humanista desde su creación, donde los derechos o prerrogativas deberían ser iguales para todos los trabajadores, por el simple hecho de aportar con su trabajo, bienes y servicios a la nación, por lo cual es menester eliminar los apartados o divisiones que los lesiona y que se encuentran contemplados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Una vez más reiteramos que el Constituyente de Querétaro le otorgó al trabajador en general, una serie de protecciones entre las cuales encontramos a la **estabilidad** en el empleo. La misma que se controvirtió cuando se establecieron dos divisiones o regímenes laborales desiguales (apartados A y B). Si consideramos que el derecho a la estabilidad en el empleo, sólo se contempla en uno de sus apartados o divisiones, en el **123 A fracción XXII**, la cual establece que:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Dicha **estabilidad** en el empleo también se encuentra reflejada en el precepto 48 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A; donde la controversia se hizo más patente con la inclusión de los cinco nuevos contratos individuales a dicha norma, el 30 de noviembre del 2012 por el entonces Ejecutivo Federal (Felipe Calderón); caso contrario lo tenemos en el **artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, reglamentaria del apartado B, que versa:

➤ *Son trabajadores de base:*

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

Si la inmovilidad de los servidores públicos (apartado B) se da cuando se cumplen los 6 meses y un día de servicios, siempre y cuando no se violenten las causales que marca

el artículo 46 de su ley reglamentaria; los trabajadores en general tienen que enfrentar acciones distintas de acuerdo a los artículos 123 apartado A fracción XXII de la Carta Magna y 48 de su ley reglamentaria; otra razón más para eliminar dichas divisiones o apartados del mencionado precepto constitucional.

Considerando lo anterior y que una de las obligaciones del Estado es proteger, respetar, promover y garantizar los Derechos Humanos de los trabajadores, así como la actualización de los mismos.

La actualización en términos generales estriba en darle su justa dimensión a la estabilidad laboral de los trabajadores, principio fundamental establecido por la Asamblea Constituyente de Querétaro, contemplando un artículo 123 Constitucional sin apartados o divisiones, que incluya la aplicación adecuada del Servicio Profesional de Carrera, tomando como referencia el principio de igualdad o equidad en la aplicación de la justicia laboral, como se cita en el:

Artículo 17 LFT. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

CONCLUSIONES

Primera. La Constitución Mexicana de 1917 con su artículo 123 y la Constitución Alemana de Weimar de 1919 con su ley de protección contra el despido fueron las que iniciaron la formulación del derecho a la **estabilidad del trabajador**, una en América y la otra en Europa; después de ellas, el principal fundamento de la estabilidad a nivel global se encuentra en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Nuestra Carta Magna ha sido el modelo a seguir para Latinoamérica.

Segunda. Cuando el Constituyente de 1917 redactó el proyecto del artículo 123, tuvo la finalidad de regular el fenómeno del trabajo, con una perspectiva universal al considerarlo como un principio de unidad. Dicha Asamblea **no estableció distinciones** por o de acuerdo a la naturaleza del servicio o de las características del trabajador o del patrón, no contempló excluir de los beneficios laborales a tales o cuales grupos de trabajadores.

Tercera. Por iniciativa presidencial en el año de 1960, se **establecieron dos regímenes laborales distintos** (apartados A y B) en el precepto constitucional antes mencionado, que además de romper con la unidad regulada por el Congreso de Querétaro **propició la existencia de distintas clases** (trabajadores de primera, de segunda, de tercera y de otras categorías) para quienes entregan a otros su fuerza de trabajo para poder subsistir.

Cuarta. Cuando **se estableció un régimen** (apartado B) para los trabajadores o empleados federales en un marco jurídico **que los discrimina**, y los **segrega** debido a que sus deberes y derechos no son únicamente laborales, ya que abarcan los que tienen que ver con los fines del Estado; además su accionar los hace especiales porque se circunscriben al Servicio Público (artículo 108 constitucional), **omitiendo** la cruel realidad que: éstos también **viven del salario o sueldo** que perciben por su labor.

Quinta. **Eliminando el apartado B del artículo 123**, podremos definir plenamente: que todo trabajador en general o empleado federal es una persona física que presta un servicio personal subordinado a cambio de un salario o sueldo sin que se restrinja en forma alguna su dignidad o libertad; situación que no se da con esta división, que los **discrimina y segrega**.

Sexta. Tomando como antecedente que en junio del 2011 se ratificó en nuestra Constitución su carácter humanista, y desde esa fecha el artículo 1º de la Carta Magna dispone que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar proteger y garantizar los derechos establecidos en favor de las personas; sin embargo con el **apartado B del artículo 123, se rompe la igualdad**, no se cumple con el principio de Universalidad.

Séptima. **El estado no garantiza la estabilidad de los trabajadores en el empleo** y no impide su retroceso, o sea falta al principio de Progresividad; además no toma en cuenta su dignidad y no considera que están ligados entre sí (principios de Indivisibilidad e Interdependencia), **mientras no se eliminen dichas divisiones o apartados**.

Octava. El concepto de trabajador, empleado o servidor público admite distintas clasificaciones partiendo de las funciones que desarrollen de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del **apartado B**, como: base, confianza, eventuales, provisionales, de tiempo fijo o de obra determinada y de honorarios; de los cuales, quitando a los de base, tienen en contra la **inamovilidad en el empleo**.

Novena. El principio de **estabilidad laboral** es desigual entre: el **artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, reglamentaria del apartado B y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A; en el primero se enuncia la inamovilidad después de 6 meses y un día de servicios, en el segundo la situación cambia porque se habla de enfrentar acciones distintas.

Décima. Que no se omita lo estipulado por el doctor **Acosta Romero**, quien menciona que: “el empleo público y los derechos sociales, económicos y culturales van de la mano; por lo cual la **estabilidad en el empleo** no es una **prerrogativa**, ni un **privilegio** del trabajador público respecto a los trabajadores en general”.

Décima primera. Si bien la **inestabilidad en el empleo** es una realidad negativa, de los trabajadores o empleados de **confianza**, sobre todo los del **apartado B**, sin embargo las prerrogativas laborales que tienen estos servidores públicos, se asemejan a las que gozan sus compañeros de base, como: días de descanso, vacaciones, **seguridad social**, gratificación de fin de año (aguinaldo), con la discrepancia de **salarios** mejor remunerados, además de la **protección** al mismo.

Décima segunda. Se realizó un **estudio comparativo** del contenido de los apartados o divisiones (A-B) del artículo 123 Constitucional, que dio como resultado que las prerrogativas **difieren significativamente en beneficio de los servidores públicos**, por lo que consideramos conveniente **eliminar dichas divisiones o apartados**, siendo esta acción condición fundamental para erradicar las discrepancias existentes entre los trabajadores o empleados públicos y los generales.

Décima tercera. Cuando se habla de los cambios administrativos que se dan cada sexenio, poco se hace en cuanto a la capacitación del personal: primero, porque no se da a todo tipo de personal, tanto de base, como de confianza; segundo, porque no se asignan los recursos necesarios; tercero, **no se llevan a cabo los procesos de detección de necesidades**, por lo cual no se valoran los efectos positivos de dicha capacitación y desarrollo del personal.

Décima cuarta. Porque para contar con una administración pública competitiva es necesario **aplicar** de manera exhaustiva la **Ley de Servicio Profesional de Carrera** en la Administración Pública Federal, lográndose así un mejor **desempeño** de nuestros trabajadores, empleados y funcionarios públicos en cuanto a los resultados que obtengan y para ellos su **estabilidad laboral** en la medida de su capacitación permanente.

Décima quinta. En realidad no existe el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ya que **uno de los preceptos del Servicio Profesional de Carrera es la estabilidad en el empleo** (fracción I del artículo 10), sin embargo en dicho Servicio se puede despedir injustificadamente a cualquier servidor público que sea parte del mismo y este no podrá demandar su reinstalación, solo su indemnización "Constitucional" que contempla la fracción X del mismo precepto.

Décima sexta. Se **incrementaron las limitaciones** a la **estabilidad laboral** consagrada en 1917, con las reformas publicadas el 30 de noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo (LFT), con el **periodo a prueba** y el **contrato de capacitación inicial**; máxime cuando no se estipula el tipo de relación de trabajo (artículo 35 LFT).

Décima séptima. Si a lo anterior le agregamos la iniciativa del Ejecutivo Federal (Enrique Peña Nieto) del 28 de abril del 2016, en cuanto a **reformar** el texto de los artículos **107 y 123 A** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la

misma que ya fue aprobada además del Congreso General por la mayoría de los Congresos Estatales; que provocarán cambios imperativos en materia laboral, en ambas divisiones o apartados.

Décima octava. Aunque dicha innovación ya fue promulgada como Decreto el 24 de febrero del 2017, aún **no ha sido aplicada** porque en los transitorios de dicha reforma, se indica que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las **ajustes correspondientes** para dar cumplimiento a los puntos aprobados, dentro del plazo de un año a la entrada en vigor del mismo, lo cual no se podrá realizar, porque no se han actualizado las leyes reglamentarias que permitan su aplicación.

Décima novena. Uno de los puntos que más llaman la atención es la creación de Tribunales Laborales que serán integrados al Poder Judicial de la Federación y a los poderes judiciales de las entidades federativas según corresponda de acuerdo a su competencia ya que a su vez suplirán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; **la incógnita es que va a suceder con los trabajadores** que laboraban en las mismas, una vez más **la estabilidad en el trabajo** vuelve a tomar **relevancia**.

Concluimos este breve estudio, con la interrogante de ver si la nueva administración de gobierno, cumple mínimamente con las expectativas que creó y de qué manera conduce nuestra economía nacional; por lo cual consideramos que una de las primeras acciones a tomar sería **eliminar la división o apartado B del artículo 123 constitucional**, y así asegurar **empleos estables** en lo posible para quienes con el producto de su trabajo sostienen a sus familias.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho burocrático mexicano, México, Porrúa, 2002.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, Curso de derecho, 2ª ed., México, Porrúa, 2006.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Los trabajadores de confianza, México, Jus, 1979.
- _____, 40 Lecciones de derecho laboral, México, Trillas, 1998.
- DÁVALOS, José, Tópicos laborales, México, Porrúa, 2006.
- _____, Un nuevo artículo 123 sin apartados, México, Porrúa, 1998.
- _____, Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo, México, Porrúa, 2016.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 2009, t. I.
- _____, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 2014, T. II.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, México, Porrúa, 2001.
- MÁRQUEZ ROMERO, Raúl y HERNÁNDEZ MONTES DE OCA, Ricardo, Lineamientos y criterios del proceso editorial, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo y TENA SUCK, Rafael, Legislación Federal del Derecho Burocrático, México, PAC, S.A., 1988.
- _____, Nueva Ley Federal del Trabajo, teoría y práctica, México, Trillas, 2017.
- MORALES PAULÍN, Carlos, Derecho burocrático, México, Porrúa, 1995.
- ROSS GÁMEZ, Francisco, Derecho procesal del trabajo, México, Porrúa, 2015.
- TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes fundamentales de México 1808-2005, México, Porrúa, 2008.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho procesal del trabajo, 4ª. ed., México, Porrúa, 1978.
- _____, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Legislación federal del trabajo burocrático, comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias, 33ª. ed. México, Porrúa, 1995.

NORMATIVIDAD

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Ley Federal de las Entidades Paraestatales

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://www.scjn.gob.mx/>

Constitución Nacional de Argentina: <https://biblioteca.digital.Csjn.gob.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-bicent.pdf>.

Código Laboral y de la Seguridad Social de España:
http://www.boe.es/legislacion/codigos/abrir_pdf.php?fich?=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_.pdf (fecha de consulta: 16/mayo/2018).

Constitución Política de 1988 de la República Federativa de Brasil:
www.wipo.int/edocs/lexdoes/laws/es/br117es.pdf

Constitución Política de Colombia: www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf.

Constitución Política de la República de Chile:
https://www.oas.org/dil/esp/Constitución_Chile.pdf

Nuevo Decreto Ley en materia de trabajo de Italia:
https://cincodias.elpais.com./cincodias/2016/04/11/economia/1460400431_657514.html

Código de Trabajo de Francia: www.wipo.int/wipolex/es/details.jsp?id=14293

JURISPRUDENCIAS-TESIS

Tesis: 587, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Apéndice de 1995, Sexta Época, t. V parte SCJN, p. 388.

Tesis: 1.9º.T.J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XXV, abril de 2007, p.1524.

Tesis: 1ª. VI/2003, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVII, febrero de 2003, p. 217.

Tesis: 2ª. CXV/2003, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVIII, octubre de 2003, p. 66.

Tesis: 2ª. /J.21/2014, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 4, marzo de 2014, t. I, p. 877.

Tesis: 2ª. J.23/2014, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 4, marzo de 2014, t. I, p. 874.

Tesis: IV.3º.187 L., Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, parte XV-2, febrero de 1995, p. 407.