



**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA**

---

---

**INCORPORADA A LA UNAM. CLAVE 8183-09**

**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS  
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Tesis que presenta

**Perla Anaid Cuandón Ávila**

Para obtener el título de

**Licenciada en Derecho**

**ASESOR: LIC. GERHARD ACHAR ZAVALZA**

**TLALNEPANTLA, EDO DE MEX.**

**2010**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## DEDICATORIAS

---

Esta tesis es parte de mi vida y mis sueños por eso se la dedico:

A Dios por demostrarme tantas veces cuanto me amas, por ponerme en el camino ideal y bendecirme con mis padres que me guiaron en este camino.

A mis padres Amparo y Jesús quienes han velado por mi, han sido mi apoyo en todo momento y han estado conmigo en cada instante, gracias por confiar en mi sin dudarlo ni un minuto y darme fortaleza para emprender cada reto ya que gracias a ustedes soy lo que soy ahora.

Papaino para ti tengo un gran amor y un desmedido agradecimiento por enseñarme tantas cosas desde andar en bici hasta tu gran e inalcanzable ejemplo de superación perseverancia y constancia, por mostrarme como se hace para salir adelante, gracias por que de no ser por ti no hubiera podido llegar aquí.

Momy a ti te doy gracias por darme la vida y obsequiarme tu inmenso amor incondicional, por tu paciencia y siempre estar cerca de mi como una guerrera, tu me enseñaste a que nunca debo darme por vencida, tu eres simplemente el mejor ejemplo de fortaleza que jamás hubiera conocido gracias por todo te amo.

Gracias por todo papainos, cada que llega la recompensa por un logro no puedo dejar de recordar su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones, no dejo de agradecerles por ayudarme a que este momento llegará y abrirme la posibilidad de competir ante la vida

A mis mainos el Cagua y Salili por acompañarme en este trayecto, por sus consejos, conversaciones y los momentos vividos porque con ustedes fue mucho más fácil recorrer este camino.

LOS AMO.

## Agradecimientos

---

Al final de un importante proyecto de mi vida es ineludible mencionar a las personas que formaron parte de esté.

Esté trabajo fue realizado con la ayuda de mi gran profesor y amigo  
Lic.Gerhard

Achar, gracias por tu apoyo y dirección no solo en esta tesis sino también el que me diste durante este trayecto.

También estoy profundamente agradecida con todo el grupo de mis grandes maestros como son el Lic. Leonardo Moreno, Lic. Luís Mercurio, Lic. Lorena Aguilar, Lic. José Luís Alcántara, Lic. Noemí, Lic. Carvajal Smith y muchos más que me impulsaron y me transmitieron muchas enseñanzas, ustedes son parte de mi formación.

Gracias a mi Universidad por permitirme ser parte de ti y de tu historia

A mi generación por acompañarme en esta trayectoria de gran aprendizaje

A la gran persona que me abrió la puerta y me dio la oportunidad de iniciarme en la Administración Pública, no puedo dejar de expresarte mi gratitud por ayudarme a crecer, por alentarme a seguir progresando por compartirme parte de tu sabiduría, gracias Lic. Raúl por creer en mi, enseñarme tantas cosas y brindarme tu gran apoyo esto ha sido más comfortable contigo.

*“En una jerarquía, todo empleado tiende a ascender  
hasta su nivel de incompetencia”*

# I N D I C E

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO PRIMERO</b>	
<b>1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Algunas ideologías sobre el nacimiento del Derecho del Trabajo</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Origen y evolución del Derecho del Trabajo</b>	<b>5</b>
1.2.1 Época de la represión del Derecho del Trabajo	5
1.2.2.Época de tolerancia del Derecho del Trabajo	8
1.2.3. Institucionalización del Derecho del Trabajo	11
<b>1.3 Reseña del Derecho del Trabajo en México</b>	<b>13</b>
1.3.1. Breves aspectos del Trabajo	16
1.3.2. Los derechos sociales en la constitución de 1857.	20
1.3.3. Previos ordenamientos laborales a la constitución de 1917	21
1.3.4. Antecedentes del artículo 123 constitucional.	23
1.3.5. La declaración de derechos sociales de 1917.	24
1.3.6. Los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de 1917.	25
<b>1.4. El Servicio Civil de Carrera en México</b>	<b>37</b>
1.4.1. En el imperio Azteca	37
1.4.2. En la sociedad colonial	39
1.4.3. En el México independiente	39
1.4.4 En la Reforma	40
1.4.5. En el Porfiriato	40
1.4.6. En los Antecedentes legislativos	41
1.4.7. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	42

1.4.8. En la Ley Federal del Trabajo	43
1.4.9. En el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión	44

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

<b>2. BREVES CONCEPTOS, ESTRUCTURA Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>46</b>
2.1 Definición del Derecho del Trabajo	46
2.2 El Trabajador	49
2.3. El Patrón	54
2.4 El Trabajo	56
2.5 Estructura del Derecho del Trabajo	57
2.5.1. Principios rectores del Derecho del Trabajo	63
2.5.2 Objeto del derecho del trabajo.	63
2.5.3 Autonomía Legislativa y Didáctica del Derecho del Trabajo	68
2.6 Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo	69
2.6.1 Corriente publicista del Derecho del Trabajo	75
2.6.2. Naturaleza mixta del Derecho del Trabajo	78
2.6.3 El Derecho Social	80

## **CAPÍTULO TERCERO**

<b>3.</b>	<b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO</b>	<b>86</b>
<b>3.1.</b>	<b>Fundamentos de la estabilidad en el empleo de los trabajadores</b>	<b>86</b>
3.1.1.	La suspensión de las relaciones de trabajo	90
3.1.2.	El despido	93
3.1.3.	La separación	102
3.1.4.	La terminación de la relación de trabajo	107
<b>3.2.</b>	<b>Breve Análisis del Servicio Civil de Carrera en México</b>	<b>110</b>
3.2.1.	Denominaciones comunes	110
3.2.2.	Conceptos del servicio civil de carrera	110
3.2.3.	Objetivos del servicio civil de carrera	114
3.2.4.	Principios del servicio civil de carrera	115
3.2.5.	La Sociedad y el servicio civil de carrera	116
<b>3.3.</b>	<b>La Estabilidad en el empleo de los Trabajadores al Servicio del Estado</b>	<b>129</b>
3.3.1.	La Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento	129
3.3.2.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B 123 Constitucional.	150

3.3.3.	Oficio circular número SSFP/408/SPC/007/2009, SSFP/408/DGDHO/02/2009 emitido por la Secretaría de la Función Pública	<b>156</b>
3.3.4.	Jurisprudencia relativa y aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, en relación a la estabilidad en el empleo.	<b>158</b>

#### **CAPITULO CUARTO**

<b>4.</b>	<b>Propuestas</b>	<b>215</b>
<b>5.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>217</b>
<b>6.</b>	<b>Bibliografía General</b>	<b>220</b>
	<b>Bibliografía Básica</b>	<b>221</b>
	<b>Bibliografía Complementaria (Otras Fuentes)</b>	

## INTRODUCCIÓN

La estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado es un tópico desgastado pero sin una solución contundente, desde hace años se ha tratado de abordar mediante ángulos jurídicos, pero sobre todo administrativos, sin embargo, nuestra legislación reputa que no existe esta como tal, en virtud de los preceptos constitucionales que determinan las normas aplicables para estos trabajadores; dejando al Estado la potestad de aplicar los procedimientos respectivos para la liquidación y terminación de la relación de trabajo de manera inmediata.

La finalidad de este trabajo es, analizar los puntos de permanencia, duración, inamovilidad y la seguridad que deberían de tener los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

El Servicio Profesional de Carrera y sus ordenamientos es el sistema integral para proporcionar esa estabilidad en el empleo.

Por otra parte, los principios rectores de actualización, capacitación y evaluación, que la propia normatividad aduce en el desarrollo, aplicación de los filtros administrativos en las diversas esferas y niveles de gobierno; se consideran los factores relevantes y propósitos para la existencia de una sana administración de la estabilidad en el empleo de estos servidores públicos.

En el primer capítulo se describen los antecedentes históricos del derecho del trabajo, en virtud de conocer la evolución de este ámbito jurídico, así como, los cambios sufridos a través de la aparición de la normatividad constitucional respecto al artículo 123 y a la imagen o figura del servicio civil de carrera en México.

En orden de importancia, en el segundo capítulo se plasma el concepto, la estructura y la naturaleza mixta del derecho del trabajo, enmarcando los principios, objeto, autonomía, didáctica y corrientes de esta ciencia, realizando consideraciones sobre la importancia y trascendencia del derecho social en

México, con una perspectiva general pero nutrida de aquellas precisiones necesarias para el mejor entendimiento de su contenido.

En consecuencia, en el tercer capítulo, se señala la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, existen conceptos, fundamentos jurídico-administrativos trascendentes para el mejor conocimiento de la estabilidad en el trabajo de cualquier trabajador en México, de aquellos que regulan los preceptos constitucionales del apartado A del artículo 123, es decir, es importante conocer la forma de la estabilidad en el empleo que se les otorga a los trabajadores que no se consideran al servicio del Estado, como base de un análisis objetivo y apreciar las diferencias, ventajas y desventajas para los trabajadores que si pertenecen a los diversos niveles de gobierno.

A su vez, es imperante analizar los puntos más importantes del llamado servicio civil de carrera, motivando por enterarse y advertir, los objetivos, principios y el impacto que puede proyectar esta figura laboral, conjuntamente con su normatividad a la propia sociedad

Es evidente que el tema puede caer en la subjetividad o interpretación de la propia autoridad o de algunos servidores públicos que ostentan cargos o niveles superiores al común de los trabajadores al servicio del Estado, sin embargo, en este capítulo se precisa alguna circular, aquellas jurisprudencias y las leyes relativas y aplicables que tienen el propósito de ser contundentes en determinar que no existe una estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Por lo anterior, este trabajo de investigación, por una parte confiere importancia a la historia de los aspectos más selectos del derecho del trabajo y por otra desea establecer las propuestas idóneas para cristalizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, proponiendo para tales efectos, entre otras, la reforma al apartado B del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, evolucionando el contenido y el enfoque jurídico relacionado a estos trabajadores en las Leyes Federales relativas y aplicables, unificando, equilibrando y satisfaciendo las

prestaciones que se brindan a los trabajadores de base, entre otras precisiones legales.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **1.1. Algunas ideologías sobre el nacimiento del Derecho del Trabajo**

En el socialismo toda la historia de la humanidad se explica por la lucha para obtener bienes materiales. Para él hombre que vive sólo de pan. La fuerza que informa a la historia humana reside, según él, en los medios por los cuales una sociedad produce los recursos necesarios para su existencia, y en la lucha que tienen lugar entre los diversos grupos sociales para apropiarse dichos medios y emplearlos en su provecho.

El anarquismo es una doctrina política que se opone a cualquier clase de jerarquía, tanto si se ha consolidado por la tradición o el consenso como si se ha impuesto de forma coactiva.

Los anarquistas creen que el mayor logro de la humanidad es la libertad del individuo para poder expresarse y actuar sin que se lo impida ninguna forma de poder, sea terrenal o sobrenatural.

Se habla del liberalismo como una actitud del Estado y a una manera de enfocar los problemas económicos. Se contrae al ejercicio de la frase DEJAR HACER, DEJAR PASAR, que significa la autorización de la explotación del hombre por el hombre.

El cristianismo por conducto de la iglesia católica, desde el siglo XIX intervino en forma directa con la finalidad de resolver el tremendo problema que llegó a plantear la cuestión obrera en el mundo de ese tiempo.

Cuando se habla del derecho colectivo del trabajo, se habla de una parte del derecho del Trabajo; cuya función es proteger y mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, siendo esto un ámbito genérico social.

## **1.2. Origen y evolución del Derecho del Trabajo**

Las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su Estado su igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza, antiguos dueños de esclavos, patricios, señores feudales, nobleza y burguesía, casta que en el pasado se reputaron así mismas de un rango superior al pueblo; igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga, instrumentos de lucha para obtener, al través de la contratación colectiva, un derecho individual del trabajo.

### **1.2.1. Época de la represión del Derecho del Trabajo**

Con la industrialización, los vasallos, los campesinos, las mujeres, los niños e incluso los artesanos, arruinados por la libre competencia, se congregaron en los centros urbanos para concurrir al mercado de trabajo. Entre tanto, la regulación de las relaciones laborales se dispersaban en varios ordenamientos jurídicos: el contrato de trabajo en el derecho civil, y la vida de los gremios, en el mercantil, además de otras figuras comprendidas dentro de la administración. Así en un marco liberal, bajo un humanismo vacío, en realidad tributario de un transpersonalismo económico sin precedentes, se promulgaron en Francia los ordenamientos de 2 y 17 de marzo de 1791, mejor conocido como el decreto de Allarde, que reconocieron las libertades de industria y comercio. Al efecto se refiere que:

El antiguo nexo que obliga al dueño a mantener al esclavo, al señor a celar por el vasallo y sobre todo al maestro, a amparar al oficial y al aprendiz, desaparecía con el nuevo juego de las fuerzas económicas: el obrero vencía su trabajo y se le pagaba mientras se le utilizara, al precio fijado por la ley económica de la libre concurrencia. No se veía diferencia alguna entre el trabajo humano y una mercancía cualquiera<sup>1</sup>.

La Legislación liberal se complementó con los ordenamientos de 14 y 17 de junio de 1791, mejor conocido como Ley Le Chapelier, con la cual se abolió el régimen corporativo, prohibiéndose también la formación de asociaciones profesionales o económicas, como los sindicatos.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Caldera, Rafael, Derecho del trabajo, Ateneo, Caracas, 1999

<sup>2</sup> G.H. Camerlynck y Gerard Lyon-Caen, *Precis du droit du travail*, Dalloz, París, 1972

El sistema jurídico se torno así, en el marco represivo del movimiento obrero francés, al integrarse a la ley anterior, el Código Penal y el Código Civil.

A través de la Ley Le Chapelier, al prohibir la coalición profesional, se puso de manifiesto “la fuerza económica del tercer Estado, es decir, de la naciente pero ya poderosa burguesía empresarial, representada ampliamente en la Asamblea Constituyente”.<sup>3</sup> Mediante esta ley, al suprimirse los poderes normativos, administrativos y jurisdiccionales de las corporaciones, se pretendió proteger, con las libertades de industria y comercio, la libertad de trabajo, pero de forma excluyente, aislada y en contrapunto con la vida sindical.

Con el Código Penal, junto a la conjura y represión de las agrupaciones políticas que pudieran conspirar contra el Imperio, se prohibieron la coalición y la huelga, mismas que se sancionaron con penas severas. Igualmente, con el Código Civil, mejor conocido como Napoleónico,<sup>4</sup> se reconocieron importantes figuras jurídicas vinculadas al trabajo: en principio se reglamento la locación o arrendamiento de personas (art. 1779). Sin establecer un término preciso, se reconoció la obligación temporal de los servicios, que pudiera durar varios años o alargarse indefinidamente (art. 1781).<sup>5</sup>

Dentro de este orden de ideas y con clara intención represiva, se reconoció el principio de autonomía privada de los sujetos de las relaciones de trabajo como soporte sustancial de los contratos. La locación o arrendamiento de servicios fue la figura acuñada para contratar a los obreros. Carecía de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo; las jornadas eran inhumanas; los salarios miserables; no existía estabilidad en el empleo y el patrón fijaba, sin limitaciones, las condiciones generales de trabajo; los obreros no contaban con seguros para enfermedades y accidentes laborales, ni era lícito asociarse para defenderse en sindicatos. Dentro del libre mercado, los patrones y sus monopolios concertaban niveles muy bajos para pagar los salarios, también formaban listas negras para impedir el empleo a los que se inconformaban.

<sup>3</sup> Lionello Levi-Sandri, *Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale*, Giuffrè, Milán, 1962.

<sup>4</sup> Cueva, Mario, De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Porrúa, México, 2004

<sup>5</sup> Cfr. G.H. Carlynch y Gerard Lyon-Vaen, op. Cit., pp. 7; Jean Marie Verdier, Droit du trail, Dalloz, Pariz, 1975, p.3; Pierre D. Ollier, op.cit., pp 16 y 17; Mario de la Cueva, op. Cit., p. 10.

“El proletariado urbano no tenían el recurso del campesino a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre (...) La vida en las ciudades exigía implacablemente, la percepción del salario para comer y tal vez vegetar (...)”<sup>6</sup>.

Con la más descarnada crueldad utilitaria, los grandes capitales no sólo pauperizaron las condiciones para la contratación de los servicios, sino que sustituyeron el empleo de los adultos con el trabajo de mujeres y niños. Contratados como medias fuerzas de trabajo, al grado de utilizarlos en un ambiente insalubre, en las minas y hasta en las canteras, desencadenaron la total indignación de los asalariados que en breve precipitaron un incontenible movimiento obrero.

Este detonador muy pronto desembocó en el surgimiento del sindicalismo, que como corriente política se ocupó con eficacia de sus graves problemas político-económicos, mismos que integraron, finalmente la cuestión social.<sup>7</sup>

Frente a la crisis brutal y recurrente, amén del desplazamiento del hombre por el maquinismo, emergió el sindicalismo como teoría y táctica de la resistencia de obrera. De esta forma, por encima de la represión legal y con frecuencia mediante la lucha clandestina, los trabajadores consiguieron la tolerancia de su libertad sindical y la existencia de sus organizaciones.

Diversos factores transformaron el régimen jurídico de las relaciones laborales, como la sustitución del trabajo doméstico por el taller mecánico; la utilización del hierro y el acero, y el cambio vertiginoso del progreso técnico que condujo a la electrificación. Agréguese a ello, la concentración masiva de los trabajadores en la fábrica y la formación de una conciencia social; la incidencia generalizada de accidentes, enfermedades y riesgos laborales, así como la reacción articulada de los trabajadores, muy pronto apoyada y dirigida por los pensadores socialistas.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Caldera Rafael, op. cit., p.95

<sup>7</sup> Cueva, Mario, De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Porrúa, México, 2004 p. 12

<sup>8</sup> Cfr. Amauri Mascaro Nascimento, Cuso di direito du trabalho, Saraiva, Sao Paulo, 1989, pp. 6 y ss.; Mario de la Cueva, op. cit., p. 14

La indignidad de las condiciones de trabajo precipitó la fuerza de la resistencia proletaria, que estalló violentamente en las más diversificadas movilizaciones que muy pronto darían pauta para el nacimiento del derecho del trabajo.

En esta virtud, como consecuencia del Cartismo, en 1824, a través de Francis Place, con la ayuda del Partido Radical en la Cámara de los Comunes, se logró reconocer la existencia de los sindicatos, que revocó al año siguiente, con el pretexto del estallamiento de diversas huelgas.

Sin embargo, en 1834 con Robert Owen, se crearon, aun contra todos los obstáculos, dos importantes sindicatos nacionales estratégicamente articulados, que lograron agremiar a más de medio millón de trabajadores.<sup>9</sup>

La decadencia de las corporaciones, las condiciones generadas por el industrialismo y la filosofía individualista, nutrida progresivamente por las nuevas experiencias sociales, hicieron impostergable la tolerancia de los sindicatos y los ordenamientos laborales, asumiéndose el advenimiento del derecho positivo del trabajo.

### **1.2.2. Época de tolerancia del Derecho del Trabajo**

Mediante la lucha clandestina de forma masiva en innumerables puntos estratégicos, el movimiento obrero logró que el Estado asumiera, sin reconocer jurídicamente, a los sindicatos de trabajadores y sus formas de reivindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

En numerosos países, donde el apoyo electoral se tornaba indispensable para arribar al poder y continuar detentándolo, pese a los arrestos liberales, los gobiernos terminaron reconociendo a las masas para capturar su voto.

<sup>9</sup> Cueva, Mario, De la; op. Cit. p. 17

De esta manera se logró el reconocimiento de los derechos colectivos para después proceder a la lucha organizada a través de las instituciones e incluso en las barricadas, hasta conseguir la tolerancia y en su caso la promulgación de un derecho del trabajo que abarcara el derecho sindical, la disciplina de las relaciones individuales de trabajo y el derecho procesal.

Con el aumento cualitativo y cuantitativo del movimiento obrero en el Estado decimonónico, el derecho del trabajo entró en una etapa de flexibilización y tolerancia, que con poca diferencia, comenzó a generalizarse en los principales países de Occidente. Así, en las más fuertes potencias materiales del momento y después, de manera general, hacia todos los confines, por encima del prejuicio del absolutismo, comenzaron a proliferar las legislaciones laborales y la formación de ligas, sindicatos y organismos internacionales de trabajadores.

La flexibilización de este sistema se advirtió en el Reino Unido con la promulgación de los Combination Acts de 1779 y 1800, que plasmaron la legalidad de las coaliciones de trabajadores para defender y promover sus intereses. Se promulgaron entonces la ley para proteger el trabajo de menores, la legislación tutelar del trabajo de 1824, obra del movimiento cartista y el repunte de leyes obreras de 1871.

En un marco de abierta tolerancia estratégica y legislativa, en 1830 se produjo una apertura que permitió la creación de diversas sociedades obreras de resistencia, que pronto desembocaron en la República de Francia en 1848.<sup>10</sup> A través de esta apertura, en 1850 se formó un importante sindicato nacional en Inglaterra. The Amalgamated Society of Engineers que inspiraría la creación de otras fuertes organizaciones profesionales de trabajadores en las décadas siguientes. Así, nuevamente en Inglaterra, a partir de la promulgación

de la llamada Ley de Sindicatos de 1871, floreció un sindicalismo de avanzada: el Trade unions.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Cfr. Ibidem, p. 24; Néstor de Buen, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1997, t. I, pp. 154 y ss.

<sup>11</sup> Cfr. Amauri Mascaro Nascimento, op. cit

Con secuencias regresivas que tornaban a la represión, para luego promover la tutela de los trabajadores, al igual que en Inglaterra, en Francia se promulgaron diversas leyes obreras como la de 1841 para proteger a los menores; la de 1847 que organizó la inspección del trabajo; la legislación protectora de 1848, contrastada por el ordenamiento antisindical de 1852, para culminar con la célebre legislación de 1864, que reconoció los sindicatos.<sup>12</sup>

Sugestiva resultó la experiencia proletaria que desembocó en la revolución obrera de Francia de 1848, de la cual se derivó la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, la reducción de la jornada de trabajo, así como los derechos de reunión y coalición.

Con la Ley Waldeck Rousseau se legitimó el derecho de los trabajadores de una profesión o de actividades similares, para formar libremente asociaciones profesionales, sin contar con la autorización o injerencia del gobierno. Sólo se condicionó que sus objetivos estuvieran dirigidos a la defensa y promoción de sus intereses profesionales o económicos. La Ley de Chapelier fue derogada y se confirió a los sindicatos plena personalidad.

Diversificadas en el tiempo y con las características de los movimientos sociales que las crearon, las legislaciones del trabajo en los numerosos países que las fueron promulgando, contaron con un contenido reivindicatorio y protector muy parecido.

Se abrió así las compuertas hacia el reconocimiento de una legislación industrial inspirada en los principios de justicia social, que pronto cristalizó con la aparición de un derecho del trabajo.

<sup>12</sup> Cfr. Rafael Caldera, op. cit., p. 96; Mario de la Cueva, op. cit., p. 19.

Con el transcurso del tiempo y la evolución contemporánea, es notable la tendencia a la codificación de las leyes del trabajo que primero se han consolidado en el orden jurídico interno de todos los Estados, para luego internacionalizarse.

### **1.2.3. Institucionalización del Derecho del Trabajo**

Dos acontecimientos fueron clave para el proceso de consolidación del derecho del trabajo, como la pieza muestra del derecho social contemporáneo: La Conferencia de Berlín, a inicio del siglo XX, y La encíclica Rerum Novarum.<sup>13</sup>

Con la modernización y los cambios tecnológicos actuales, desde la Constitución mexicana y la de Weimar, hasta las cartas sociales de los tiempos de la posguerra, el derecho del trabajo cruzó por una etapa de cabal independencia y consolidación.

Al decir de Krotoschin,<sup>14</sup> el derecho del trabajo se configuró en los albores del siglo XX, con la peculiaridad de que varias de sus figuras importantes se desprendieron de ciertos conceptos del derecho civil y mercantil. Así ocurrió, por ejemplo, con el contrato de trabajo, la retribución, la responsabilidad de los riesgos de trabajo, o en su caso, la vida gremial, los estatutos y el registro sindical.

<sup>13</sup> Cueva, Mario, De la; op. Cit. P. 20

<sup>14</sup> Cfr. Ernesto Krotoschin, Manual de derecho del trabajo, Depalma, Buenos aires, 1993, p. 22.

El proceso de institucionalización de esta nueva disciplina apuntó una definitiva consistencia a partir de la firma del Tratado de Paz de Versalles, que no sólo protocolizó el final de la Primera Guerra Mundial, sino que consignó los principios del derecho internacional del trabajo, en su apartado decimotercero. En opinión de Caldera, <sup>15</sup> “la formación de una doctrina sistemática jurídico-laboral ha venido a señorear últimamente y a imprimir a la evolución legislativa una aspiración a la unidad”.

Con la primera posguerra, merece especial relieve la creación de la Organización Internacional del Trabajo, que ha logrado subsistir hasta ahora por encima de grandes transformaciones y la Segunda Guerra Mundial. Al finalizar la guerra, en los años subsecuentes los Estados del mundo suscribieron importantes documentos en materia del trabajo y seguridad social como el célebre Plan Beveridge, que preconizó la fórmula para conseguir la paz universal sobre la base del respeto a la soberanía de los pueblos y a la justicia social. Siguió la firma de la Declaración de Filadelfia en 1944 y la Carta de las Naciones Unidas de San Francisco, en 1945, en las cuales se perfeccionaron los principios y acuerdos nodales del Tratado de Paz de Versalles.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Rafael Caldera, op. cit., p. 98; Mario de la Cueva, op. cit., p. 20

<sup>16</sup> Para profundizar a este respecto Cfr. Nicolás Valticos, Derecho internacional del trabajo, trad. Ma. José Treviño, Tecnos, Madrid, 1977, p. 91 y ss.; Manuel Alonso Olea, Derecho del trabajo, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Madrid, 1981, p. 448 y ss. Néstor de Buen, op. cit., t. I, p.194.

### **1.3. Reseña del Derecho del Trabajo en México**

De inciertos antecedentes en el marco laboral precolombino, sólo pueden mencionarse aislados preceptos que reglamentaron algunos tipos de relación del trabajo en ordenamientos de carácter civil, penal, administrativo o mercantil.

Ha de apuntarse también, que las experiencias que circunscriben a la historia del derecho, son registrables en los imperios maya y azteca, los cuales se señalan dentro de esta perspectiva general.

En plena reconstrucción y frente a la formación de las espectaculares alianzas de posguerra, se promulgó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el año de 1948, parte aguas que originó un movimiento generalizado de constitucionalización del derecho del trabajo.

Dentro del derecho azteca se reglamentó la contratación de los servicios, basada en la libertad del trabajo y el derecho a la retribución; de igual suerte, dentro de la función pública, la actividad realizada por los sacerdotes, los guerreros y los principales gremios. Por lo que concierne al régimen de los

trabajos forzosos, se regularon tres géneros: la esclavitud, el de los siervos o mayaques (que trabajaban la tierra al servicio de sus dueños) y el de los cargadores o tamemes.

Formada la Nueva España, como todo sistema colonial, el derecho español para América reguló tres tipos fundamentales de trabajos o regímenes serviles: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la encomienda. Sin embargo, después de la conquista y durante el coloniaje fueron promulgadas las célebres Leyes de Indias, que con sentido social tutelaron el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo.

Lamentablemente su aplicación fue nugatoria y su mérito se estima más histórico que práctico. Los intereses mezquinos de los especuladores y los conquistadores las hicieron inservibles: solamente declaradas pero jamás respetadas.

Es menester destacar que durante este período, en lo que concierne a las relaciones colectivas de trabajo, se reglamentaron los gremios artesanales, sin embargo, más que como instrumentos de autodefensa y promoción profesional de quienes lo integraron, como un aparato de control político de la población trabajadora. Regulados a través de numerosas y diversificadas ordenanzas de gremios, éstos fueron al fin suprimidos por las cortes liberales españolas mediante la ley de 8 de junio de 1813.

En plena transición a un orden nuevo, se promulgó poca reglamentación laboral durante la Independencia, destacando solamente el bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, que abolió la esclavitud, y el decreto constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, que consagró la libertad de trabajo, industria y comercio. Mediante dispersos ordenamientos civiles, mercantiles y administrativos, se reglamentaron las relaciones individuales y colectivas de trabajo, retomando el antiguo derecho español (como la Nueva y Novísima Recopilación, las Leyes del Toro o las Partidas), que frente a la consolidación del Estado mexicano, continuó vigente hasta el gobierno de Juárez, hacia el último tercio del siglo XIX.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla y la convocatoria del Congreso Constituyente de 1857, junto al régimen republicano y federal de gobierno, se reconocieron los derechos universales del hombre, destacándose dos intervenciones parlamentarias relativas al derecho del trabajo: la del Nigromante, ignorados en el contenido de la nueva Carta Magna, así como la omisión del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

También destacó la célebre participación de Ignacio Luis Vallarta, quién después de realizar una relevante apología del trabajo y el señalamiento de la injusticias de su tratamiento en los ordenamientos jurídicos, concluyó que era imposible la intervención tutelar del Estado sobre las relaciones de trabajo, pues se violentaba, necesariamente, la llamada libertad de industria, cuando no la de comercio, como principios sillares del individualismo liberal predominante.<sup>17</sup>

Sin embargo, de manera tangencial se adoptaron algunos principios del derecho laboral naciente, al reconocerse expresamente la libertad del trabajo (art. 4 y 5 de la Carta Magna), así como las de asociación y de reunión (art. 9).

De manera contrastante, durante la guerra de invasión francesa, Maximiliano expidió tanto el Estatuto Provisional del Imperio de 10 de noviembre de 1865, que reconoció algunos principios tutelares de las relaciones laborales, como la Ley del Trabajo del Imperio, de 1° de noviembre de ese mismo año que, con eficacia nugatoria, constituyó la primera legislación de este tipo en el país.

Restaurada la República y con plausible sentido social se promulgó el Código Civil de 1870, en el cual se desechó el contrato de arrendamiento de servicios, pues consideraba al hombre como cosa en el comercio, de igual forma que se regularon algunas de las más importantes relaciones laborales, respecto a la prestación de servicios profesionales y al mandato.<sup>18</sup>

Hacia principios del siglo XX, con el tardo-porfiriato se promulgaron dos legislaciones sobre previsión social: la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado Mexicano, promulgada el 30 de abril de 1904 por José Vicente Villada, y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906 por el general Bernardo Reyes.<sup>19</sup> Dicho año resultó crucial para la evolución del derecho del trabajo en el país, que fueron reprimidas con excepcional violencia las huelgas de Cananea y Río Blanco, estalladas el 31 de mayo y el 3 de junio, respectivamente.

<sup>17</sup> Sobre las intervenciones parlamentarias de Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta, profundizar en Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1971; Mario de la Cueva, *op. cit.*, pp. 40 y ss.; Néstor de Buen, *op. cit.*, t. I, p. 290.

<sup>18</sup> Néstor de Buen, *op. cit.*, pp 295 y ss.

<sup>19</sup> Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1969, t. I, pp. 95 y ss.

Fue publicado también, el 1° de junio de 1906, el Programa del Partido Liberal Mexicano, célebre para nuestra disciplina, por lo que hace al capítulo sobre “Capital y trabajo”, que comprendió en los puntos 21 a 33, los principios basilares que después se recogieron en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917.<sup>20</sup> Así, en un complejo proceso de gestación del movimiento obrero y del derecho del trabajo en México, fueron particularmente trascendentes el gobierno de Francisco I. Madero, a partir de los últimos meses de 1910, la fundación de la Casa del Obrero Mundial el 24 de agosto de 1912 y la expedición del Plan de Guadalupe el 26 de enero de 1913, en el cual Venustiano Carranza se comprometió a promulgar las legislaciones agrarias y del trabajo.

### **1.3.1. Breves aspectos del Trabajo**

Entre los ordenamientos jurídicos que se originaron en la Época Colonial sobresalen las Leyes de Indias, las que buscaron proteger a los aborígenes americanos. Algunas de las disposiciones más sobresalientes en materia

laboral fueron: asegurar a los indios la percepción efectiva de sus salarios, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

Posiblemente las Leyes de Indias, son los ordenamientos jurídicos más importantes expedidas por los Reyes Católicos para ayudar a los indios. Sin embargo, su cumplimiento quedó olvidado, por las desigualdades tan grandes que imperaban entre los conquistadores y los indios.

<sup>20</sup> Cfr. Héctor Santos Azuela, *El sindicalismo en México*, Porrúa, México, 2004; Néstor de Buen, *op. cit.*, pp. 307 y ss.

El maestro Trueba Urbina señala al respecto:

**“(...) si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar con eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con graves perjuicios para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario”.<sup>21</sup>**

En esta época, parte integrante del régimen fue la reglamentación de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importancia de los productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Alejandro de Humboldt describió, en los siguientes términos, las condiciones de vida y de trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes:

<sup>21</sup> Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa, México, 2008, p. 76

**“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y del mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar y un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”<sup>22</sup>.**

En la Colonia existieron los gremios, resultados por las Ordenanzas y tanto éstas como las organizaciones gremiales, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno

absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España<sup>23</sup>. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias. Más con el tiempo, desaparecieron los gremios por declaraciones de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres vecinados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

<sup>22</sup> Citado por: Vázquez, Genaro; Doctrinas y realidades en la Legislación para los Indios; México, 1940.p. 65

<sup>23</sup> Cue Canovas, Agustín; Historia Social y Económica de México, 1521- 1854, Editorial Trillas, México, 1984, p. 86-91

En realidad los pocos decretos que Madero tuvo ocasión de emitir durante su breve y atosigado mandato (Ley sobre escuelas rudimentarias, creación de la Escuela Libre de Derecho, etc.), carecieron de trascendencia en proporción a los verdaderos grandes problemas que no quiso, y a veces incluso no lo dejaron enfrentar. Por lo que hace a la explosiva cuestión agraria, rechazó implícitamente las sugestivas conclusiones a que llegó la Comisión Agraria Ejecutiva (designada por él mismo para estudiar tan complicado asunto y proponer medidas con miras a solucionarlo) cuyos integrantes, en su dictamen de mediados de 1912, le recomendaban modificar la legislación entonces vigente para "reconstruir los ejidos de los pueblos... bajo la forma de propiedad comunal".

Madero, sin embargo, siguió sosteniendo la inafectabilidad de las grandes haciendas y la urgencia del apoyo financiero para que remontara su añeja infecundidad, en los mismos momentos en que ya el zapatismo ("este

amorfo socialismo agrario" salido de las "rudas inteligencias de los campesinos de Morelos", según lo expresara Madero en su primer informe de gobierno) estaba optando por la simple y llana confiscación.

Los anteriores propósitos y prejuicios maderistas se retratan de cuerpo entero en el decreto del 18 de noviembre de 1911, mediante el cual se crea una "caja de préstamos para las obras de irrigación y fomento de la agricultura", cuya palmaria pretensión fue la de modernizar la estructura agrícola para tornarla eficiente y ampliar las superficies en producción (lo que equivalía un poco a querer reproducir la llamada "vía junquer" en la agricultura capitalista, intento ya fracasado con don Porfirio) para no verse obligado, ya siquiera, a proponer la "compra" de su propiedad a los latifundistas, fraccionarlas y venderlas en pequeñas propiedades, como de alguna manera lo prevé el decreto de marras.

Más acatamiento observaron, y mayor impronta dejarían para los posteriores trabajos del Constituyente, algunos decretos que, no obstante su ámbito local, emitieron varios jefes constitucionalistas por delegación expresa de don Venustiano, quienes se hicieron provisionalmente responsables del gobierno civil y/o militar en algunos Estados entre 1914 y 1916. Se trata, sobre todo, de inequívocos antecedentes del artículo 123 de la actual Constitución. Algunos de estos decretos, como sucedió en Tabasco (Luis F. Domínguez y el general Ramírez Garrido) tipificaron e impusieron, desde ya, las categorías de salario mínimo y jornada máxima, disponiendo al mismo tiempo la cancelación de las deudas de obreros y peones.

Otros, como sucedió en Jalisco (Manuel M. Diéguez, 2-IX-1914, y Manuel Aguirre Berlanga, 7-X-1914 y 20-XII-1915) reglamentaron el descanso semanal, las vacaciones y las relaciones entre obreros y empresarios. E igual aconteció en Veracruz sobre los mismos tópicos anteriores (Cándido Aguilar, 19-X-1915) y sobre asociaciones profesionales (Agustín Millán, 6-X-1915).

Especial mención merecen "las cinco hermanas" (igual número de famosas leyes reglamentarias de las materias laboral, de hacienda, de catastro,

agraria y del municipio libre) que transformaron el horizonte judicial en el Estado de Yucatán durante el tiempo en que el general sinaloense Salvador Alvarado se hizo cargo del gobierno de la entidad. En este período, y al mismo tiempo que promovía la erección de cooperativas henequeneras. Alvarado creó, además, las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para conflictos individuales y colectivos, como órganos fundacionales de la moderna jurisdicción laboral.

Sendos órganos laborales como los anteriores se crearon en Veracruz (1914), Jalisco (1915) y Coahuila (1916).

### **1.3.2. Los derechos sociales en la constitución de 1857.**

La Revolución de Ayutla tuvo como objetivo fundamental, eliminar la dictadura de Santa Anna, con el propósito de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época.

Una vez que fue depuesto Santa Ana, se convocó a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, entre 1856-57, y dio por resultado la constitución de 1857. La declaración de derechos de este congreso es de sentido individualista y liberal, tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consiguieron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos profesionales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajador por parte del congreso constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y

participaran de los beneficios de la producción, ideas antecesoras de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento.

Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, debido a que Vallarta señalaba, que estas cuestiones no pueden entrar en la constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

### **1.3.3. Previos ordenamientos laborales a la constitución de 1917**

Dentro de los primeros ordenamientos laborales previos a la constitución de 1917 se encuentran la promulgación de las siguientes leyes:

La Ley del trabajo de Jalisco de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, que menciona el descanso dominical, los días de descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa. Esta ley será reformada el 7 de octubre de 1914 por Manuel Aguirre Berlanga adicionando la reglamentación sobre el contrato individual de trabajo y disposiciones de seguridad social.

Ley de trabajo del estado de Veracruz, redactada por el Gobernador Cándido Aguilar y publicada el 19 de octubre de 1914, estableció la asistencia médica a los obreros enfermos y los medios de subsistencia y curación cuando el obrero sufría un accidente, jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, riesgos profesionales, escuelas primarias a cargo de la

patronal, inspección del trabajo, esta ley dispuso de una reforma que incluyó la adición de las asociaciones de profesionales (antesala del sindicalismo) y que se publica el 6 de octubre de 1915, siendo promulgada por el gobernador de Veracruz, Agustín Millán.

Es de mencionar que el Distrito Federal desarrolló en el año de 1914 el proyecto Zubarán como ley de trabajo la cual nunca llegó a publicarse.

En el estado de Yucatán se promulgaron dos leyes de importancia para el ámbito laboral, siendo la primera de ellas la Ley de constitución de las juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje para conflictos laborales, emitida el 14 de mayo de 1915 por el General Salvador Alvarado, y la segunda incluida en el grupo de leyes sociales denominado “las cinco hermanas”, la ley agraria, la ley fiscal, la ley de catastro, la que organiza el municipio libre, y la ley del trabajo, emitidas el 11 de diciembre de 1915, en la que se dan las primeras medidas de prevención de accidentes y enfermedades, la obligación de los talleres a disponer medios de iluminación, ventilación e instalaciones sanitarias y las primeras normas de seguridad en el uso de maquinaria y calderas de vapor.

En el Estado de Hidalgo, Nicolás Flores, emitió la Ley sobre Accidentes de Trabajo en 1915 y en ella se establece que los patrones eran responsables por los accidentes de trabajo obligando la adquisición de pólizas de seguro a las empresas.

Finalmente, la Ley de Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles, en el estado de Coahuila publicada el 27 de octubre de 1916 y que define la obligación de los patrones de cubrir el salario de los obreros accidentados hasta por seis meses y define a las incapacidades en completas, temporales y perpetuas.

#### **1.3.4. Antecedentes del artículo 123 constitucional.**

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en él el ejército del

pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Los Constituyentes de Querétaro no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne; lo concibieron de manera general. Por ello, tiene razón José Dávalos, cuando afirma: “Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores.

La comisión del Congreso Constituyente, presidida por Francisco J. Mújica, rechazó energéticamente las limitaciones al campo de aplicación del derecho del trabajo, evitando sutilezas en la interpretación por los partidarios del derecho privado, quienes hasta esa fecha insistían en que tales relaciones no se incluyeran en la constitución.

Afortunadamente no fue así, pues la expresión constitucional es terminante:

“Y de una manera general todo contrato de trabajo”.

Con ello se dejaron a un lado las suspicacias e interpretaciones tergiversadas de quienes intentaban desvirtuar el sentido auténtico que el constituyente quiso darle, que no fue el de crear un régimen de excepción, sino la inclusión en él de toda la clase trabajadora.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios.

Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las

realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarían las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

### **1.3.5. La Declaración de derechos sociales de 1917.**

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente de derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Solo existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores.

El Nacimiento del artículo 123, es una especie de milagro político. Carranza no tenía ninguna intención social, unos meses antes, el 1° de agosto de 1916 había puesto en vigor el famoso Decreto que estableció la pena de muerte para los huelguistas, y tuvo procesado y condenado a muerte, aunque después lo conmutó la pena por la más cómoda de cadena perpetua, a Ernesto Velasco, líder del entonces fundado Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas (SNTE) que había encabezado la huelga.

En su discurso inaugural en el Constituyente el 1° de diciembre de 1916, Carranza puso de manifiesto que su intención reformadora tenía como objetivo principal colocar en situación de privilegio al Poder Ejecutivo por encima del Legislativo y el Judicial.

Por supuesto que lo logró y a los jacobinos que encabezaba Francisco J. Mújica, antiguo miembro de su Estado Mayor, les permitió jugar con el proyecto y después, bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el artículo 123 constitucional.

Fue un acontecimiento mundial, nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores.

Lo curioso es que Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, regaló a los trabajadores el texto tutelar y formidable del artículo 123 aunque en México no hubiera casi trabajadores.

Pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva. El artículo 123 constitucional ha vivido desde entonces una vida intensa, gracias a la dinámica socio-económica de los escenarios que se han notado en la historia de nuestra sociedad desde 1917 hasta nuestros días.

### **1.3.6. Los derechos de los trabajadores consagrados en la constitución de 1917.**

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue, sin duda, la aportación más original y de mayor trascendencia que realizó la asamblea constituyente de Querétaro. Con ello, la Revolución Mexicana replanteó en la teoría constitucional la doctrina de los derechos del hombre y afirmó una nueva tesis sobre los fines del Estado.

El artículo 123 junto con el artículo 27 constitucional, significan un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad de la persona humana.

Esta importante aportación es mérito principal del Congreso Constituyente, Carranza, al dirigirse a la asamblea en su sesión inaugural, anunciaba su propuesta de dar al Congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, esperando con ello, principiar la implantación de las instituciones que vendrían a favorecer a la clase trabajadora.

En este contexto, la Constitución Mexicana de 1917 abrió un constitucionalismo social capaz de sumar a los derechos individuales una carga de garantías cuyo destinatario final fue la clase social desposeída, hambrienta y enferma. Una clase social que con esfuerzo emprendía su labor cotidiana sin más expectativas que el comer mal para medio vivir.

La historia nacional fraguó un pueblo que demandó justicia, por ello muchos de los documentos de la independencia, reforma y revolución son verdaderas proclamas de reivindicación social.

La carga social depositada en el constituyente de 1917 se muestra en las palabras del diputado Heriberto Jara quién lamentó el menosprecio de los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, quienes consideraban que los derechos de los trabajadores deberían quedar reservados a las tareas del legislador ordinario y no al constituyente.

Sin embargo, la sensibilidad que surge del espíritu de la justicia triunfó sobre la cerrazón producto de los moldes doctrinarios que sostienen que toda obra está acabada; por lo que la libertad de trabajo garantía del constitucionalismo clásico reconocida en el artículo 5° se le sumo en el artículo 123 las garantías del trabajador, inicio del constitucionalismo social en el mundo y correspondió a los diputados Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora presentar el proyecto correspondiente.

Para el diputado Rouaix, las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1916 dedicados a la discusión y votación del artículo 123 fue la nota blanca, limpia y fecunda que elevó a gran altura al prestigio del Congreso de Querétaro.

Las declaraciones de los derechos sociales contenida en el artículo 123 resultó muy amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora.

Estas pueden catalogarse en 6 grandes grupos.

- I. Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, reglas de prestación de servicio;
- II. Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores;
- III. Garantías tutelares del trabajador sindicado;
- IV. Garantías tutelares sobre la justicia laboral;
- V. Garantías relacionadas con la prevención social;
- VI. Garantías sobre integración del trabajador en la empresa.

La Declaración de los derechos sociales contenida en la Constitución Mexicana fue, en su tiempo, el más generoso de los derechos obreros, constituyendo una pauta que pronto mereció la imitación de las legislaciones de otros países.

En este proceso de cambio, y de fortalecimiento de la clase trabajadora también se dan a conocer aunque no de manera específica, algunos aspectos relacionados con el Estado y sus trabajadores, obviamente en materia laboral.

No es extraño que se considere que los trabajadores del Estado alcanzaron el reconocimiento tutelar de la Constitución hasta la adición del apartado B al artículo 123 del 5 de diciembre de 1960. Sin embargo, como se apreciará el servidor del Estado estuvo presente en el artículo 123 desde el texto original del este precepto.

Como antecedente de ello se tiene que en el noveno párrafo del proyecto elaborado por los Diputados Constituyentes Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora indica:

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos que por su naturaleza no deben de interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanariamente corresponderá a los trabajadores

Para comprobar el argumento que se ha sostenido, el texto original del artículo 123 comenzaba señalando que:

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, y de manera general todo contrato de trabajo.

Puede hacerse ante lo anotado, la siguiente reflexión: ¿Por qué si el constituyente se inspiró en el trabajo obrero extendió los principios del artículo 123 a todo contrato de trabajo? Contrato de trabajo en el que bien pudo incluirse la contratación del trabajo público, pues se entiende como...

**“(...) una actividad técnica encaminada a satisfacer necesidades colectivas básicas y fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen al Derecho Público, que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado o por los particulares”.**

**“(...) el drama de la naciones ha girado entre un reconocimiento radical de las libertades individuales asfixiando al que poco o nada tiene,**

**o bien asfixiar las libertades individuales garantizando un mínimo de bienestar para muchos. Los resultados respectivos: capitalismo y socialismo. Entre un extremo y otro del pueblo de México a través de su constituyente del 17, encontró la virtud del punto medio traducido en los derechos sociales constitucionales, par los campesinos en el artículo 27, para los trabajadores en el artículo 123 y reconociendo el papel de la educación como noble medio de movilidad social especificando la teleología de una educación gratuita en el artículo 3<sup>o</sup>24.**

<sup>24</sup>Morales Paulín, Carlos A.; Derecho Burocrático; Porrúa, México, 1995, p. 42

Cabe destacar el texto del artículo 123 constitucional, como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro:

Artículo 123. 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 manera general todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a una y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regida como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descanso.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo como mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni en tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán comprar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda

prohibido en centro de trabajo el establecimiento de expedíos de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y material de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte por la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos

violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI. Si el patrono se negara a someter a sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- 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 de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a una indemnización con el importe de tres meses de salario igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de la familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV. El servicio por la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedaran a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
  - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho, consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con implicación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de las instituciones de índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,

destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados (Art. 123 Constitucional).

La finalidad que tuvo el nacimiento del artículo 123 fue la de apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil de la relación trabajador-patrón; es un mínimo de garantías sociales para el trabajador, lo que significa que, el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles.

Analizando la historia se evidencia las condiciones de los trabajadores mexicanos en la última década del siglo XIX y la primera de éste, eran realmente dramáticas; niños, mujeres, jóvenes y adultos cubrían jornadas extenuantes; el trabajador comparecía solo ante el patrón, sin ninguna defensa, y recibía el pago que le fijaba el empleador; los campesinos eran permanentes deudores de los hacendados por medio de las tiendas de raya; no había tribunales que conocieran de las quejas de los trabajadores, etcétera.

Los trabajadores, en permanente desventaja por su condición económica, social y cultural, se agruparon y, con la fuerza que les dio su unión, lograron imponer en la Constitución de 1917, un derecho para su protección, que es génesis del constitucionalismo social contemporáneo.

Son buen ejemplo de esta protección: el mínimo de garantías sociales, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la interpretación más benéfica para el trabajador en caso de duda, la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el salario mínimo, las medidas protectoras del salario, la negociación colectiva, la huelga, la procuración de la defensa del trabajo, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la informalidad del procedimiento laboral, la carga de la prueba al patrón, etcétera.

En la Constitución de 1917, la declaración de los derechos individuales del hombre, legado de las luchas del siglo XIX por la libertad, y la declaración

de los derechos sociales del trabajador, integra los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, derechos supraestatal intocable para los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Después de la Constitución de 1917 que fue la primera en el mundo en consagrar con ese rango los derechos sociales, la Constitución de Weimar en Alemania de 1919, fue la segunda constitución que reconoció los derechos de los trabajadores en su contexto, posteriormente, se observa un análisis de diversos Estados-Nación para contemplar en sus cartas magnas algunos de los preceptos insertados en nuestra constitución política, esmerándose en proteger las garantías y derechos humanos más significativos para la sociedad en su conjunto.

#### **1.4. El Servicio Civil de Carrera en México**

Sobre el servicio civil de carrera en México encontramos antecedentes desde el impero Azteca hasta nuestros días como a continuación se reseña.

##### **1.4.1. En el imperio Azteca**

En la Ciudad de México-Tenochtitlan el régimen político se integraba de instituciones religiosas, militares y administrativas, que evolucionaban constantemente sobresaliendo una, la fiel observancia de sus leyes mediante una impecable, eficiente y honesta actuación de todo el engranaje gubernamental y administrativo.

Cabe señalar que las altas clases sociales, no constituían elites cerradas y se daba entre ellas gran diversificación en virtud de que se renovaban con la participación del pueblo así; todo azteca sin distinción de clase, que demostrara su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a formar parte de la clase guerrera, sacerdotal, comerciante o de la clase de los artistas (que eran muy apreciados en la sociedad por su labor

creadora); solamente quienes no habían podido sobresalir en estas actividades, estaban condenados a permanecer macehualli.

No es fácil el tratar de medir o de comparar un sistema con los parámetros de otros sistemas que entre otras cosas corresponde a otra cultura, a otro espacio y a otro tiempo, sin embargo puede establecerse que para la selección de cualquier servidor público, desde el Tlatoani hasta el último de ellos, los aztecas tomaban muy en cuenta y era requisito “sine qua non”, el tener las siguientes características personales:

Espíritu de servicio

Honestidad

Capacidad física e intelectual para el puesto a desempeñar

No tener vicios

Un interés por el mejoramiento de la comunidad.

La sociedad azteca buscaba tener una sociedad en armonía de ahí que respecto a la selección del personal que integraría el poder judicial, es decir, de los jueces, señala Fray Bernardino de Sahagún lo siguiente:

“También los señores tenían cuidado de la pacificación del pueblo y de sentenciar los litigios y pleitos que había en la gente popular, y para esto elegían jueces, personas nobles y ricas y ejercitadas en los caos de guerra... personas de buenas costumbres, que fueron criadas en los monasterios del Calmécac. Prudentes y sabios, y también criados en el palacio... mirábase mucho en que estos tales no fuesen borrachos, ni amigos de tomar dádivas, ni fuesen aceptadores de personas, ni apasionados... En la designación de sus funcionarios públicos, los aztecas tenían un especial cuidado, por lo tanto el senado tiene estas propiedades, ser juez y averiguar bien los pleitos; ser respetado, grave, sereno, espantable y tener presencia digna, de mucha gravedad y reverencia. No es aceptador de personas y hace justicia sin pasión. Por su parte López Agustín concluye que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados.

Es de considerarse que tales cualidades evidencian una sociedad mexicana de excelencia; cualidades que una vez valoradas, les permitía tener el personal apto para servir dentro de la administración pública y como lo he señalado anteriormente era importante que se le capacitara en el Calmécac o en el telpachcalli o en las escuelas dedicadas a las artes.

#### **1.4.2. En la sociedad colonial**

En la administración de recursos humanos del sector público, durante la Colonia no se tenía una clasificación de puestos, es decir, no estaba definida, pues los trabajadores desempeñaban diversas funciones; para la selección de cualquier servidor público, desde el virrey hasta el último de ellos, se tomó en cuenta y era requisito indispensable, el tener la siguiente característica personal:

Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.).

El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno

El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la Colonia se daba dentro de la administración pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal.

#### **1.4.3. En el México independiente**

Para una sociedad que se encuentra de lleno en una guerra y lucha por su independencia es complicado elaborar y aplicar un sistema de administración de personal como hoy se conoce, pero se debe indicar que en esta época de agitación bélica no había sistemas de elección de los servidores públicos; no había clasificación de puestos aunque se inician los intentos de establecimiento; ni tampoco se contaba con sistema de capacitación, los ascensos y/o promociones se daban por cambio de la gente en el poder;

comúnmente por los golpes de Estado.

A pesar de que Don José Ma. Morelos y Pavón en “Los Sentimientos de la Nación” consignara los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, justo es decir que dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos (sobre todo la base trabajadora) en ocasiones se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de Estado, pues carecían de protección jurídica.

#### **1.4.4. En la Reforma**

El Presidente Benito Juárez intentó establecer orden y racionalidad a la función pública y a él se le debe el inicio de la reestructuración de la administración pública lográndolo en cierto modo pues la clasificación de puestos, aunque no existió en una forma sistematizada, si se dieron intentos para lograr su establecimiento, sin embargo la selección del servidor público no existe, y en 1871, se comienza a organizar el Gran Círculo de Obreros que propugnaba por peticiones de tipo laboral; posteriormente como ya se dijo surge la Asociación Mutualista de Empleos Públicos, que como es de suponer y como lo establece su propia denominación, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan cuotas y ellos mismos reciben todos igual auxilio en caso de necesidad.

#### **1.4.5. En el Porfiriato**

En 1908 se decía que el soborno es una institución establecida en las oficinas públicas mexicanas y reconocidas como un derecho que corresponde al funcionario que ocupa el puesto. Es además una institución respetada, hay dos funciones principales adscritas a cada puesto público. Una de ellas es un privilegio y la otra un deber.

El privilegio consiste en usar las facultades especiales del puesto para amasar una fortuna personal; el deber consiste en impedir a la gente

emprender cualquier clase de actividad que pueda poner en peligro la estabilidad del régimen existente.

Andrés Molina Enríquez, al analizar el sistema de Díaz en 1908, lo resumió en una frase: “amistad personal”.

En este sistema de amigos, los gobernadores estaban ligados al presidente, los jefes políticos a los gobernadores y los presidentes municipales a los jefes políticos.

Con el tiempo Porfirio Díaz se rodeó de intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de científicos, los cuales influyen en las actividades de su gobierno, y por ende, en la administración de personal.

Así para el proceso de selección, y con influencia de José Yves Limantour, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar los aspirantes a empleo públicos.

Para la capacitación se dieron los primeros intentos por establecer un sistema de capacitación, sin cristalizar en nada concreto.

Para el sistema de ascensos y/o promociones se publicó un trabajo titulado “Guía práctica del Empleado de la República Mexicana, en el cual se avizoran algunos lineamientos de lo que actualmente conocemos como sistema de méritos, base y sustento del ascenso y la promoción... pensión y jubilación, el servidor público no tenía seguridad social o derecho a una vejez digna y tranquila por jubilación.

#### **1.4.6. En los Antecedentes Legislativos**

El antecedente directo lo tenemos en el proyecto de ley del Servicio Civil que data desde el año de 1911, cuando fue presentado en la Cámara de Diputados por Justo Sierra y Tomás Berlanga, el cual sólo quedó en precedente para la diputación de 1917, autora del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### **1.4.7. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El papel del Estado en el México de hoy, está especificado en el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se puede señalar que corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución..

Fundamento constitucional que motivo la expedición de un gran número de leyes en materia federal, como son.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley Orgánica de Administración Pública Federal.

Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores.

Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

Ley en Favor de los Veteranos de la Revolución Como Servidores del Estado.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y Para Toda la República en Materia Federal.

Jurisprudencia firme de: La Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Decretos y Acuerdos relacionados con la Administración del Personal Federal.

Acuerdos relacionados con la Administración del Personal Estatal y Municipal.

Reglamentos Interiores.

Condiciones Generales de Trabajo.

Reglamentos de Higiene y Seguridad.

Circulares.

Normas y Disposiciones de Carácter Interno.

Contratos Colectivos de Trabajo.

Manuales de Organización.

#### **1.4.8. En la Ley Federal del Trabajo**

Aunque la Constitución Federal de 1917 no estableció ninguna disposición específica en esta materia, pues omitió la reglamentación o definición de las características de la relación existente entre el Estado y sus trabajadores:

La Ley Federal del Trabajo de 1931, señaló que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que al efecto se expidieran.

Es hasta que el legislador aprueba la Ley Federal del trabajo, en 1931, que se estipula que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirán por las Leyes de Servicio Civil que se expidan.

Años más tarde, el jueves 12 de abril de 1934, se expide un acuerdo sobre la organización y el funcionamiento del servicio civil, que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, siendo un antecedente del Estatuto Jurídico de los servidores públicos así como del

servicio civil de carrera, si embargo, no se llevó a la práctica.

En México se considera por separado a los trabajadores al servicio del Estado y a los empleados del sector privado. La Constitución de 1917 no establecía originalmente esta diferenciación ni se establecía una disposición específica para tipificar a los empleados públicos, fue la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2º, donde se estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran.

#### **1.4.9. En el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.**

En 1938, mediante decreto del 5 de diciembre, el Presidente Lázaro Cárdenas expide el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción primera del Artículo 89 de la Constitución Política Federal; la cual en sus Títulos Tercero y Cuarto, plasma lo concerniente al derecho y la obligación a la capacitación, a los ascensos y promociones.

El 9 de abril de 1965, se creó en la Secretaría de la Presidencia, la Comisión de Administración Pública cuyos objetivos eran entre otros: Coordinar la acción y el proceso de desarrollo económico y social del país, con justicia social y lograr la mejor preparación del personal gubernamental.

Con tales antecedentes en materia federal, se creó en 1983, la Dirección General de Servicio Civil, la cual debía determinar las políticas sobre relaciones laborales del personal que se encontraba laborando para el gobierno, dedicándose principalmente a solucionar la rigidez de los sindicatos y a ordenar las actividades de los altos funcionarios públicos.

De igual forma y para complementar la actividad para el servicio civil de carrera, se creó la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil en el mismo año, que se integró con la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Programación y Presupuesto, la Secretaría de Educación Pública y el Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), dicha Comisión era presidida por la Secretaría de Programación y Presupuesto y tenía a su cargo entre otras cosas la de promover la realización de programas específicos del servicio civil de carrera.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, constituye el único antecedente de lo que sería el servicio civil en México. Después se crearon el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política Federal y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Servicio civil en materia federal sólo incluía a los trabajadores de base.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **2. BREVES CONCEPTOS, ESTRUCTURA Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **2.1 Definición del Derecho del Trabajo**

Dentro de la Doctrina existe una gran cantidad de definiciones que se han formulado con respecto al Derecho del Trabajo, puesto que muchas veces ésta atiende a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre el patrón y el trabajador y sus implicaciones en la sociedad.

Según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo, siendo esta última denominación la más utilizada por diversos autores para definir la disciplina jurídica en estudio.

También es conocida como la rama del Derecho Público y/o Social que regía las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando éstos guardan la situación especial de obreros y patronos.

Decimos conjunto de “normas legales” y no conjunto de “leyes” las que necesariamente emanen del Poder Legislativo, porque esta rama del Derecho, se compone no sólo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación del trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

“El Derecho del Trabajo se entiende como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

1. Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
2. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
3. Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”.<sup>26</sup>

Adentrándonos en la definición del derecho del trabajo el maestro De la Cueva indica que “(...) el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>27</sup>

Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de “trabajo-capital”; por ejemplo, las del servicio doméstico, caso en el cual la relación es de persona a persona.

El mismo autor nos comenta:

**“(...) el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.<sup>28</sup>**

<sup>26</sup> Borrel Navarro, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; Sista, México, 1996, p.3.

<sup>27</sup> Cueva, Mario, De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Porrúa, México, 2004, p.85.

<sup>28</sup> Idem, p.263.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado, indica que:

**“(...) derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que presente un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que puedan alcanzar su destino”.**<sup>29</sup>

El autor Néstor de Buen menciona que:

**“(...) el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la presentación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.**<sup>30</sup>

El maestro Trueba Urbina definió al Derecho del Trabajo como el “(...) conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales como el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>31</sup>

En conclusión, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajo.

<sup>29</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; México, 1967, Tomo I, Volumen I, p.31.

<sup>30</sup> Buen Lozano, Néstor De; Derecho del Trabajo; Porrúa, México, 1981. Tomo I, p.131.

<sup>31</sup> Citado por: Borrel Navarro, Miguel; op. cit, p.3

## 2.2 El Trabajador

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diferentes maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

De acuerdo a lo anterior, el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales (artículo 5 y 123), ese concepto no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3°, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al especificar:

“No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrinas política o condición social”.<sup>32</sup>

Es la propia ley la que señala el concepto de trabajador, en su artículo 8°:

“Trabajador es la persona física que presenta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.<sup>33</sup>

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

**“La persona natural, o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación**

**personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado”.**<sup>34</sup>

<sup>32</sup> La Ley Federal del Trabajo; Porrúa, México, 2008, Art. 3

<sup>33</sup> Idem., Art. 8

<sup>34</sup>Russomano, Mozart Víctor; el Empleado y el Empleador; Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1992, p.139

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física, o moral
- El servicio ha de ser en forma personal
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Una vez que se reúnen estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

### **El trabajador siempre será una persona física**

Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (por ejemplo los sindicatos), sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

### **Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral**

El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral.

### **El servicio ha de ser en forma personal**

Consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el

servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

### **El servicio ha de ser de manera subordinada**

La presentación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón o sus representantes “a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores “en todo lo concerniente al trabajo”. Así lo establece el artículo 134, fracción III:

Por otra parte, por lo que hace a su cuantificación, para efectos doctrinales, los trabajadores se clasifican según diferentes índices, a saber:

- a) El sector de la industria o comercio dentro de los cuales se desempeña el trabajo.
- b) El carácter particularmente material o intelectual del trabajo realizado, habida cuenta que el mismo no puede ser permanente y en forma absoluta, ni de uno ni de otro tipo. Dicho de otra manera, dada la naturaleza humana, el trabajo no puede tener una característica exclusivamente física ni tampoco intelectual, amalgamándose en el trabajo del hombre ambos rasgos esenciales.
- c) Al precisar las nociones genéricas de trabajador manual o intelectual, el ordenamiento positivo a través de las normas sectoriales considera como intelectuales a las profesiones clásicas como la medicina o la abogacía; y como manual, básicamente la actividad del obrero.

A los licenciados, ingenieros y técnicos corresponden funciones de acusada competencia o especialización intelectual; los administrativos realizan funciones predominantemente manuales, pudiendo ser

cuantificadas (oficiales, jefes de equipo) y no cuantificadas (peones); los subalternos, realizan cometidos de carácter accesorio o complementario (listeros, almaceneros y veladores).

Finalmente, en mérito a la duración de las relaciones de trabajo, esta puede ser indeterminada, por tiempo determinado, obra determinada, o en su caso por obra y tiempo determinado, ya que los contratos aprueba únicamente se encuentra establecidos para los trabajadores domésticos por una sola vez, y por un período de treinta días, después de concluido dicho período será por tiempo indeterminado.

En la realidad se estima absurdo que una persona moral cuente con la presencia o individualidad para prestar un trabajo; o que se le pueda aplicar el régimen integrado de las obligaciones y derechos de los trabajadores.

Nuestro ordenamiento reglamenta un régimen de trabajadores especiales, donde pese a su prodigalidad, que abarque desde los trabajadores de confianza, hasta los artistas, los chóferes, los comisionistas, los marineros, los aeronautas o los meseros, se omiten por desgracia actividades hasta hoy desprotegidas como las de los reos en los penales.

Dentro de una perspectiva de conjunto y como expresión fundamental de la disciplina en estudio, el trabajador cuenta con tres tipos esenciales de derechos laborales:

1. Derechos retributivos
2. Derechos personales, y
3. Derechos sindicales.

Dentro de la gama social de los primeros encontramos el salario, el salario mínimo y las normas protectoras del salario.

En el segundo grupo pueden mencionarse el derecho del trabajador a integridad moral y física en los centros de trabajo, su derecho a la educación, capacitación y adiestramiento, así como el derecho irrestricto a su libertad de expresión, a un tratamiento respetuoso y digno por parte de la empresa.

Asimismo, dentro de los derechos fundamentales de los trabajadores en sus relaciones colectivas de trabajo sobresalen la libertad sindical, la negociación profesional y las diferentes estrategias de resistencia obrera como la huelga.

Alonso Olea<sup>35</sup> considera la importancia de la diferencia entre el trabajador intelectual y material, también conocido como obrero u operario, el cual por lo regular es retribuido a tiempo fijo, por horas o por días, acumulando salarios que a su vez son pagados diariamente o de forma semanal o por quincena.

De acuerdo con la actual realidad social, este tipo de operario suele aparecer en diversas calificaciones de trabajo o categorías profesionales típicas, distinguiéndose:

- a) El personal no calificado, como el caso de los peones o los especialistas, que por lo general han adquirido un determinado aprendizaje, y
- b) El personal calificado profesional o de oficio, como el caso de los oficiales.

El trabajador intelectual debe ser retribuido sin exceder de un período de quince días y el trabajo material no podrá ser remunerado en un período mayor a una semana.

Normalmente se les conoce como trabajadores por honorarios, enlaces, de confianza o técnicos.

La ley Federal del Trabajo establece la obligación al trabajador de **“desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”**.<sup>36</sup>

La desobediencia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la Ley, que es la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, contemplada en la fracción XI del artículo 47.

<sup>35</sup> Manuel Alonso Olea, op. cit., pp. 50 y 51

<sup>36</sup> Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 1998, Art. 134.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por si, con relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o a favor del patrón, de aquí que señale Sánchez Alvarado que, “(...) cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral”.<sup>37</sup>

La dirección técnica y la dependencia que conforme a la Ley anterior eran conceptos centrales en la determinación del trabajador, hoy son elementos cuya importancia ha quedado minimizada frente al elemento central que es la subordinación, y que comprende toda relación de trabajo.

Se menciona, que un elemento esencial en la relación de trabajo es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral, por ejemplo, aquellos servicios que son desplegados por razones puramente altruistas, en que no se percibe pago alguno y que, por tanto, a decir de él mismo, no se encuadran dentro de nuestra legislación.

### **2.3. El Patrón**

Entendido como la contraparte del trabajador en la formación y vida de la relación individual de trabajo, el patrón se puede definir como; la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Como elemento fundamental de esta noción debe considerarse que a diferencia del trabajador, puede tratarse de una persona física o una persona jurídica como ocurre con la empresa.

<sup>37</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; UNAM, México; 1987, pp. 297-298.

Es el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficios con la actividad laboral realizada por sus trabajadores.

Con frecuencia se le denomina indistintamente como propietario, empresario o empleador. Así, en un claro retroceso e inclusive con extravagancia, por más que la Organización Internacional del Trabajo maneje este término, en la dogmática patria hay una tendencia para hablar del empleador.

En los tiempos actuales el patrón rara vez interviene, en forma directa, en la contratación de los trabajadores, ya que dicha función es delegada a áreas especializadas de la empresa conocida como de personal o de recursos humanos.

También pudiera pensarse, imitando experiencias comparadas, en hablar de empresarios o dadores de trabajo, con una sensible imprecisión y afán notorio de moda.

El término patrón, asumido desde hace mucho tiempo, corresponde plenamente no sólo a nuestra experiencia sino a la realidad universal. Esta connotación obedece a la evolución de las figuras del derecho del trabajo y precisa, con seguro rigor técnico, la actividad de quien contrata los servicios de los trabajadores.<sup>38</sup>

Como es fácil advertirlo, el empleo o contratación del personal no sólo se realiza por el “patrón”, sino más precisamente mediante el actuar e intermediación de los gerentes, administradores o representantes de la dirección, incluso puede afirmarse que con el industrialismo y la explosión tecnológica, la contratación directa es realmente excepcional y tiende a ser sustituida por la negociación profesional.

Los patrones son clasificados desde diferentes ángulos. De acuerdo a su estructura jurídica, puede hablarse de patrón en general, en el marco de la empresa o de patrón por equiparación, tratándose, por ejemplo, de las profesiones liberales o de las instituciones sin fines comerciales o de lucro.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; UNAM, México; 1987, p.308.

<sup>39</sup> Amauri Mascaro Nascimento, Curso de direito do trabalho, Saraiva, Sao Paulo, 1989, p. 334.

Respecto a los sectores económicos, de acuerdo con la actividad que se realiza, los patrones pueden ser:

- a) rurales;
- b) urbanos;
- c) comerciales;
- d) industriales, y
- e) domésticos

En función de los sectores del derecho, los patrones pueden ser privados y públicos.

Dentro de la entrama de la empresa, la doctrina distingue tres instancias de poder de los patrones:

- a) el poder de organización;
- b) el poder de control, y
- c) el poder disciplinario.

El poder de dirección es la atribución con la que cuenta el patrón para decidir el modo como la actividad de los trabajadores debe desarrollarse durante la vigencia del contrato de trabajo.

## **2.4 El Trabajo**

“El trabajo como actividad profesional, sin restricciones en el modo y forma como se cumple, constituiría en tal virtud, el elemento esencial de naturaleza jurídica de esta disciplina”.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Mario Tissembaum, Derecho del trabajo en la República Argentina. El derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974, t. I, p. 125

Al precisar el trabajo, se pondera que tanto la máquina como los animales son instrumentos de labor del ser humano, pero carecen de las notas de racionalidad, libertad y fecundidad.

Por lo mismo, “el hombre trabaja cuando crea algo útil transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza.”<sup>41</sup>

Se denomina trabajo al esfuerzo humano dirigido de manera directa o indirecta a la producción de la riqueza. Es la actividad consciente y voluntaria del hombre dependiente de un esfuerzo.<sup>42</sup>

A juicio de Tissembaum,<sup>43</sup> el trabajo tutelado por esta disciplina es “aquella actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo la dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación”.

La legislación únicamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada.

## **2.5 Estructura del Derecho del Trabajo**

Riva Sanseverino distingue dos partes fundamentales dentro de la estructura del derecho del trabajo:

- a) La parte institucional, y
- b) La parte normativa.

<sup>41</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 72

<sup>42</sup> Iván D. Rodríguez Alves y Christovao Piragibe Tostes Malta, Teoría e prática de direito do trabalho, Edicoes Trabalhistas, Río de Janeiro, 1998. P. 28.

<sup>43</sup> Mario Tissebaum, op. cit., p. 125

En la primera se ocupa de la organización del Estado y de las asociaciones sindicales, dirigidas en forma directa a la tutela de las clases trabajadoras como tal.

En la segunda, la disciplina de las relaciones individuales del trabajo subordinado o dependiente.

También contempla un tercer sector importante relativo a la previsión social.

Por otra parte, se precisa al efecto, que el derecho del trabajo comprende, por lo tanto, tres sectores:

- a) La organización del Estado en el sector del trabajo y la organización de las asociaciones sindicales;
- b) La tutela del trabajo y la previsión social, y
- c) La regulación de las relaciones de trabajo.

Para algún sector de la doctrina, ciertamente es triconómica la estructura del derecho del trabajo, que se integra con la reglamentación de:

- a) La relación individual de trabajo;
- b) La relación colectiva de trabajo, y
- c) La relación que proviene del papel intervencionista del Estado en el trabajo a través de la actividad legislativa, de la vía jurisdiccional (tribunales de trabajo y la jurisprudencia) o mediante la vía administrativa (administración laboral), por lo que hace a los supuestos de la solución de los conflictos de trabajo.

No ha de perderse de vista que el derecho del trabajo incluye y organiza, concertadamente:

- a) Su bloque instrumental, que constituye el sistema institucional laboral, y que comprende las administraciones públicas, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos, así como las propias empresas,
- b) El bloque sustantivo, constituido por el sistema de normas jurídicas que regulan las condiciones en las cuales se deberá de prestarse el trabajo, y
- c) Las organizaciones internacionales del trabajo, toda vez que su estructura y su regulación también suelen ser incluidas como parte de esta disciplina, puesto que también promulgan normas laborales que normalmente se incorporan a los ordenamientos jurídicos de las naciones.

A partir de la hegemonía y especialidad de fines, el derecho del trabajo debe considerarse en su conjunto, sin que pueda hablarse de su disolución en partes del derecho público, otras de derecho privado y otras más de derecho

social. De esta manera se sostiene que esta disciplina no se agota estrictamente en un conjunto de normas, sino que su contenido incluye un estrato que se integra por el conjunto de relaciones jurídicas que esas normas reglamentan.

A juicio de Krotoschin, la función protectora a la que tiende el derecho del contrato y de la relación de trabajo, constituye lo que se conoce como derecho individual del trabajo. A este sector se le denomina, dentro del derecho comparado, derecho del trabajo en sentido estricto, pues regula las prerrogativas y deberes de las partes del contrato individual del trabajo, así como los diferentes aspectos ya constitutivos, ejecutivos o resolutivos de la relación jurídico laboral.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Mario Tissembaum, Derecho del trabajo en la República Argentina. El derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974, t. I, p. 130.

El derecho del trabajo cumple no sólo funciones de protección económico-social, sino también de organización de las relaciones de trabajo a través de la acción articulada del Estado y las asociaciones sindicales, de tal suerte que esta colaboración entre los factores de la producción ha generado diferentes métodos y mecanismos de carácter paralelo, que a través de la autodeterminación o la co determinación regulando las relaciones colectivas de trabajo, ha enriquecido el amparo del trabajador individual, sus intereses y su personalidad. Es entonces el derecho colectivo del trabajo, una fórmula sui generis para enriquecer el contenido de las relaciones laborales básicas de naturaleza individual.<sup>45</sup>

El derecho colectivo del trabajo regula y estudia la constitución, actividad, derechos, obligaciones, cargas y poderes de las organizaciones sindicales. Conocido como derecho sindical reglamenta también los derechos de los trabajadores de carácter o ejercicio colectivo, como las representaciones sindicales o la negociación profesional.<sup>46</sup>

Para Ernesto Krotoschin,<sup>47</sup> al derecho de sindicación y la negociación profesional deben agregarse el derecho de solución de conflictos colectivos, en donde cuadra la huelga, así como el derecho de la representación de los trabajadores en la empresa, también conocida como “colaboración con la dirección”.

El derecho procesal del trabajo reglamenta, en consecuencia, las controversias de trabajo sujetas a los ritos especiales inspirados en los criterios y principios protectores del trabajador.

<sup>45</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 80

<sup>46</sup> Iván D. Rodríguez Alves y Christovao Piragibe Tostes Malta, Teoría e prática de direito do trabalho, Edicoes Trabalhistas, Río de Janeiro, 1998. P. 35.

<sup>47</sup> Mario Tissembaum, op. cit., p. 137.

Para una importante corriente doctrinal, la estructura del derecho de trabajo presupone dos tipos de formaciones:

Un sistema de normas y

Un sistema de relaciones laborales.

Como sistema de normas, la estructura del derecho del trabajo se articula en la siguiente forma:

- a) Normas emanadas del Estado, como la Constitución, la ley y el reglamento laboral;

- b) Normas concretadas por las representaciones profesionales de los trabajadores (en este caso, sus sindicatos) y de los patrones, como ocurre con el contrato colectivo de trabajo;
- c) Normas consuetudinarias como la costumbre laboral;
- d) Normas internacionales del trabajo como el derecho laboral uniforme
- e) Aplicación de las normas de trabajo como ocurre con los criterios adoptados en concertación interna por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No ha de pasarse por alto otro caso peculiar de este sistema de normas laborales generadas por las resoluciones de las más altas autoridades judiciales que es la jurisprudencia.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Alfredo Montoya Melgar, Derecho del trabajo, Tecnos, Madrid, 1981, p. 31.

Como sistema de relaciones laborales, la estructura y contenido del derecho del trabajo comprende:

- a) Relaciones de trabajo básicas como el contrato de trabajo y las relaciones laborales dentro de la empresa;
- b) Relaciones de trabajo de tutela estatal, como puede ser el caso del sistema de protección del empleo o de la llamada promoción social; también puede mencionarse la protección frente a los riesgos sociales operada mediante el sistema de seguridad social, y
- c) Relaciones laborales de conflicto.

Mascaro Nascimento considera que la estructura del derecho del trabajo se subdivide, didácticamente, en tres sectores:

1. El derecho individual del trabajo.
2. El derecho colectivo del trabajo.
3. El derecho público del trabajo.

Este último se explica como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores o entre aquél y los patrones.

A la luz del derecho comparado, dentro de una gama diversificada y compleja de contenidos legales y teóricos, parece haber un consenso con respecto a la existencia de dos sectores torales dentro de la estructura de esta disciplina: el derecho individual del trabajo y el derecho sindical o colectivo del trabajo.

Los diferentes sectores del derecho del trabajo, si bien se encuentran muy claramente diferenciados, se ligan e interactúan formando una ciencia autónoma.

Por lo mismo, se encuentran muy estrechamente vinculados llegando a condicionarse recíprocamente, como ocurre entre el derecho individual y el colectivo, al grado de que este último sólo tiene como justificación la defensa y promoción del primero.

### **2.5.1 Principios rectores del Derecho del Trabajo**

Se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre libre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano, incluyendo ciertos principios como son:

- Dignificación del trabajo del hombre,  
El trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes del comercio.
- La libertad de trabajo,
- La libertad sindical,
- La libertad contractual,
- A trabajo igual salario igual,
- Estabilidad en el empleo,
- Progresión racional.

### **2.5.2 Objeto del derecho del trabajo.**

La relación de trabajo personal y subordinado, en alguna época no reconocida en el orden jurídico, con la transformación industrial y la sociedad contemporánea, se constituyó en el objeto esencial del derecho del trabajo. Se ponderó entonces que el trabajador está en posición económicamente más débil respecto al patrón, y se encuentra desprovisto de los medios de producción y de supervivencia para subsistir con autosuficiencia.

Por lo mismo resultó ostensible la vulnerabilidad de su fuerza financiera, social e incluso cultural frente a la empresa.

Por las condiciones apuntadas, la protección jurídica del trabajador aparece necesaria debido a su Estado de subordinación y su vínculo de dependencia con la empresa. Ello explica por qué este derecho se preocupa no sólo de la defensa del trabajador en la etapa constitutiva de la relación del

trabajo sino también a lo largo de las fases sucesivas de ejecución y desarrollo de la misma.

Se estima que el objeto del derecho del trabajo es el trabajo mismo, reglamentando las relaciones laborales y protegiendo a sus ejecutores, todo ello basado en los principios de la justicia social.

Con respecto a la constitución de la relación de trabajo, en virtud de su protección privilegiada, se confiere al asalariado el derecho a contratarse libre y voluntariamente, resultando desde luego lícito que acuda a la huelga, sin que corresponda a los patrones, en forma correlativa, ni el derecho de acudir al paro, ni al cierre temporal o definitivo de la empresa. También en esta fase se confiere al operario una retribución mínima que debe ser suficiente para que conduzca, en unión de su familia, una vida decorosa.

Al formarse la relación de trabajo como objeto toral de esta ciencia, se preserva el desarrollo y la integridad de los trabajadores al fijarse un límite máximo (por lo regular 8 horas diarias) a la duración de la jornada de trabajo. Asimismo, se reconoce el principio de que frente a la existencia de las diferentes normas o fuentes del derecho del trabajo, deberá de preferirse y aplicarse la disposición más favorable a los intereses de los trabajadores.

Respecto a la protección de la relación laboral el derecho del trabajo reconoce, entre otras prerrogativas, la seguridad de la permanencia en el empleo; la preferencia absoluta de los créditos de los trabajadores, por encima incluso de los fiscales; la simplificación y gratuidad en los procedimientos para resolver los conflictos de trabajo, y el derecho de los operarios para organizar y procurarse su representación sindical correspondiente.

Debe entonces tenerse presente que esta disciplina ampara el interés de los trabajadores, no sólo en la etapa de la formación de su contrato o relación

de trabajo, sino en la del desempeño de sus actividades, inclusive en los momentos de infortunio o desocupación.

Para una importante corriente de opinión, el derecho del trabajo tiende a coordinar socialmente los intereses entre los factores de la producción, y en tal sentido se afirma que:

La idea de la colaboración entre dichos factores como también la de colaboración del personal con la dirección de la empresa- se ha concretado y dado lugar a diversos métodos y mecanismos de tipo paritario que no sólo participan en funciones propias del Estado, sino que, preferentemente, son organismos de autodeterminación o de codeterminación en el campo del derecho colectivo.<sup>49</sup>

García Fernández<sup>50</sup> estima que como objeto del derecho del trabajo, el régimen de la organización profesional comprende tanto la sindicación, como las actividades específicamente sindicales: la negociación profesional de convenios colectivos (la autonomía colectiva), las medidas de presión (como la llamada autotutela y los conflictos colectivos) y la participación en los diferentes organismos públicos y privados, en los cuales se requiere la intervención y presencia de los representantes sindicales.

<sup>49</sup>Ernesto Krotoschin, Manual del Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1993, p. 11

<sup>50</sup>Manuel García Fernández, Manual del Derecho del trabajo, Ariel, Barcelonas, 1990, p. 5 y ss.

Luisa Rivera Sanseverino<sup>51</sup> considera por su parte, que un objetivo sustancial del derecho del trabajo es procurar a los asalariados una efectiva y total libertad, por lo regular condicionada a través de la independencia económica transnacional. Asimismo se estima también que otro de los fines esenciales del derecho del trabajo, como ordenamiento reivindicador de los

trabajadores, es garantizar la equitativa redistribución de la riqueza entre todos los que la generan mediante su esfuerzo diario.

Para alguna corriente de opinión, la regulación jurídica de la relación laboral constituye la función u objetivo último del derecho del trabajo. Más su objeto, propiamente dicho, es más extenso. El trabajo como actividad profesional, que es ejecutado en masa, ya normalmente se realiza en el seno de las organizaciones en donde se aportan y coordinan las prestaciones laborales de muchos trabajadores.<sup>52</sup>

Como conjunto de normas que regulan la relación de trabajo, esta disciplina tiende a realizar, para Barassi,<sup>53</sup> diferentes objetivos: promover el interés de las partes contratantes, así como articular el fomento y la garantía de la mayor eficiencia en las actividades generales de producción e intercambio. Se ponderan también, con la previsión social, la paz industrial, la justa resolución de las controversias de trabajo y la operativa protección de los trabajadores en el orden solidario de todas las naciones.

Como ordenamiento rector de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, el derecho del trabajo tiene como objetivo primordial también la concertación y tutela social del interés profesional de las organizaciones sindicales. Más se sostiene al efecto, que con las actuales mutaciones, el objeto del derecho del trabajo ha derivado, junto con la organización y promoción de las profesiones, a dar cauce y consistencia al desarrollo económico.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> Luisa Rivera Sanseverino, *Elementi di diritto sindacale e del lavoro*, Cedam, Padua, 1971, pp. 3 y 4.

<sup>52</sup> Cfr, Manuel García Fernández, *op. cit.*, pp 6 y ss.

<sup>53</sup> Ludovico Barasi, *Tratado de derecho del trabajo*, Alfa, Buenos Aires, 1953, t. I, trad, Miguel Sussini, notas, Deveali, p. 26. <sup>54</sup> Cfr. Jean Maurice Verdier, *Droit du travail*, Dalloz, París, 1975, pp. 4 y 5

En este sentido, Camerlynck y Lyon-Caen<sup>55</sup> consideran que el derecho del trabajo se ensancha, comprendiendo además de las relaciones individuales, las relaciones colectivas, las que quedan encuadradas en el marco de la empresa o en el de una rama de la economía.

García Fernández<sup>56</sup> estima que la reglamentación de las relaciones laborales constituye el objeto último del derecho del trabajo, lo que también se conoce como su función: Más el objeto propiamente dicho de esta disciplina, es más extenso y comprende, por un lado la prestación del trabajo desempeñado por lo regular masivamente dentro de la empresa.

De esta suerte, dicha prestación comprende diversificadas relaciones jurídicas que a su vez constituyen otros tantos objetos del derecho del trabajo. “La organización de la empresa como organización social unida, pero diferenciada de la organización económica, es sin duda objeto del derecho del trabajo”.<sup>57</sup>

Cabe señalar que esta disciplina incluye no sólo el estudio de una relación jurídica básica, con sus correspondientes derivaciones, sino también el de distintas relaciones jurídicas básicas generadas en un mismo fenómeno social: la prestación del trabajo personal subordinado, contratado mediante un salario.

Otros autores estiman que el objeto primordial del derecho del trabajo es la regulación técnica de los efectos jurídicos que se desprenden de las relaciones laborales.<sup>58</sup>

<sup>55</sup> G.H. Camerlynck y Gerard Lyon-Caen, Précis du droit du travail, Dalloz, París, 1972, p. 4.

<sup>56</sup> Cfr. Manuel García Fernández, op. cit., p. 7.

<sup>57</sup> Cfr. Ibídem, p. 8.

<sup>58</sup> Cfr. Iván D. Rodrigues Alves y Chistovao Piragibe Tostes Malta, Teoría e prática do direito do trabalho, Edicoes Trabalhistas, Río de Janeiro, 1988, p. 29

Mas no debe soslayarse que en su gama protectora, esta disciplina también tiene por objeto salvaguardar la integridad de los asalariados contra los numerosos riesgos que derivan de su vida productiva y atentan contra su integridad. Siempre bajo la premisa de tutelar a los trabajadores contra las posibles consecuencias que derivan de su condición económica frente al patrón.<sup>59</sup>

Dentro del objeto del derecho del trabajo se incluye también, la regulación del Estado para promover, vigilar y proteger la actividad laboral. Así ocurre por ejemplo, con su obligación de realizar una eficiente política de empleo; la de organizar y fomentar la capacitación profesional, o bien la de organizar una adecuada estructura para resolver los conflictos laborales.

### **2.5.3 Autonomía Legislativa y Didáctica del Derecho del Trabajo**

En mérito a su evolución legislativa y la jurisprudencia, el derecho del trabajo llegaría a consolidar también su autonomía como disciplina jurídica nueva. Cabe ponderar entonces, que insinuada en un principio como ordenamiento de excepción al derecho común, muy pronto habría de afirmarse con autonomía rotunda, como nueva rama del derecho debido a la aparición de normas y principios peculiares.

Más se precisa, al efecto, que el derecho del trabajo es una ciencia de índole humanística, parte integrante de las ciencias del espíritu, en contraste con las ciencias naturales.<sup>60</sup> En este sentido, se afirma que es innovador, movable, elástico, dinámico, en contraste con el mayor reposo de otras disciplinas y de sus instituciones.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Cfr. Manuel García Fernández, op. cit., p. 16.

<sup>60</sup> Cfr. Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija, Manual de derecho del trabajo, Marcial Pons, Madrid, 1974, t. I, p. 40.

<sup>61</sup> Cfr. Ibídem, pp. 107 y 108; Alfredo Montoya Melgar, op. cit., p. 1.

A través de su desarrollo doctrinal y legislativo, esta disciplina fue consolidándose como una nueva rama original del derecho, que sin perder el nutriente de sus principios generales, fue adecuando sus normas e instituciones a las exigencias propias que distinguen el régimen jurídico de la actividad productiva del hombre.<sup>62</sup>

Ciertamente, con su evolución legislativa, el derecho del trabajo conjuntó un cuerpo de doctrina jurídica peculiar, susceptible de llegar a disponer de un método propio para conocer la verdad, constitutivo del objeto de su investigación”.<sup>63</sup>

## **2.6 Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo**

Con la evolución histórica de sus instituciones, el derecho del trabajo ha transformado dinámicamente su naturaleza, reglamentación y estudio. Incluso en la actualidad, las profundas mutaciones económico-sociales hacen pensar seriamente en un cambio radical de sus principios. En este sentido, se comenta con frecuencia que las normas protectoras del trabajo son exageradas y que desalientan la inversión y la libre competencia en los mercados, encadenando el progreso y frenando la productividad. Sin embargo, se sostiene con preocupación también, que la crisis provocada por los grandes monopolios y los turbios manejos de gobiernos inconscientes, han provocado la ruina y con ella el desempleo, amén del deterioro paulatino de los derechos obreros.

<sup>62</sup> Cfr. Amauri Mascaro Nascimento, op. cit., p. 110

<sup>63</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 78.

Lo cierto es que para conocer la naturaleza de esta ciencia y las actividades o conductas que regula, se debe determinar si sólo se ocupa del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena (o para otro), llamado también subordinado, o si comprende a su vez el trabajo autónomo, el que una persona realiza por cuenta propia. Si puede abarcar incluso, el trabajo que se presenta al servicio del Estado o si sólo se reduce al estudio y reglamentación del llamado trabajo en general que se desempeña en las empresas privadas.

Dentro de la doctrina predomina la opinión de que esta disciplina se ocupa fundamentalmente del trabajo subordinado, pero se extiende de manera progresiva a otro tipo de actividades humanas que por lo común, no eran estimadas como laborales. Como ejemplo se puede citar el caso de los chóferes de taxi, los artistas, los beisbolistas o los comisionistas, que ahora son reconocidos como trabajadores, y que por su complejidad se encuentra regulados en el capítulo de trabajos especiales.

Por lo mismo, es importante observar que al definirse al trabajador como la persona física que desempeña para otra (su patrón) un servicio personal subordinado (art. 8 de la Ley Federal del Trabajo) se excluye, por una parte, el trabajo independiente o por cuenta personal, realizado por un profesionista para atender a sus clientes, como pasa con el médico, el arquitecto, el contador o el abogado que atienden sus asuntos con el sistema de honorarios. Por otra parte, se ignora el trabajo que se desarrolla por cuenta y riesgo de una persona, como ocurre con el cerrajero, el albañil o el plomero, que trabajan mediante el sistema de clientela, o el que desempeñan los empleados públicos para el Estado. Semejante situación constituye, para Alberto Trueba Urbina, una injusticia y una gran discriminación de nuestra ley legítima.<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, Porrúa, México, 1995.

Es por ello importante explicar que diversas teorías analizan la naturaleza de esta disciplina, empezando por la corriente civilista que sostiene que el derecho del trabajo es una rama especial del derecho privado, similar al derecho civil o al mercantil. Dentro de ese orden de ideas, se estima que reglamenta, de manera autónoma, completa y especializada fuera de las normas y principios del derecho civil, las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, como si se tratara de sujetos particulares e iguales.

Dentro del derecho comparado, una importante corriente de opinión ubica al derecho del trabajo dentro de los principios y normas del derecho privado, toda vez que estudia y reglamenta las relaciones laborales entre las personas físicas y las personas morales o personas físicas con actividad empresarial.

En este orden de ideas, se pondera que nuestra disciplina forma parte del derecho privado, mediante la reglamentación de la autonomía individual como en el contrato de trabajo o la autonomía colectiva, como el contrato colectivo de trabajo.

Santoro Passarelli <sup>65</sup> estima que la mayor parte de las normas que regulan las relaciones del trabajo forman parte del derecho privado, toda vez que su misión propende a la inmediata protección de los intereses de los particulares, vinculada jurídicamente por aquéllas. Más no ignora que en el mundo moderno esta disciplina se integra con numerosos preceptos, instituciones y normas, pero de carácter público, como la disciplina de las organizaciones sindicales o la previsión social. Otro tanto sucede también con las normas que integran el soporte del derecho procesal en el marco del trabajo.

<sup>65</sup> Cfr. Francisco Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Juvene, Nápoles, 1976, pp. 14 y ss.

Dentro de esta corriente doctrinal, el carácter de esta disciplina como parte del derecho privado se confirma en virtud de que su zona central y elemento motriz es la reglamentación de la relación de trabajo, además de que la empresa u organización del empresario es fruto también de la iniciativa privada. Asimismo, se sostiene que regula y estudia las instituciones privativas del contrato de trabajo entre sindicatos de trabajadores y patrones, ejes del sistema jurídico del derecho del trabajo.<sup>66</sup>

Aunque algunas figuras vinculadas al derecho público prevalecen en su seno las instituciones de derecho privado, toda vez que el escenario en donde se desarrollan las relaciones individuales y colectivas de trabajo es precisamente en la empresa privada. Así, el vínculo jurídico que liga al trabajador con el patrón, gira en torno a una organización controlada por este último, destinada a realizar una actividad económica productiva o de intercambio con propósito de lucro.

En la actualidad se sostiene que la productividad, la calidad total y el libre cambio, imponen la inmediata flexibilidad de las relaciones de trabajo, regulado por un cuerpo apabullante de disposiciones tutelares y paternalistas del Estado.

Que por lo tanto, no debe olvidarse que el carácter de las relaciones de la empresa tiende a favorecer su eficientismo, sin olvidar que se trata de una organización privada, con iniciativa, carácter e interés también particulares.

Al efecto, en la estipulación de toda la relación de trabajo se pacta una regla clave en la formación privada de los contratos: al decir de Barassi,<sup>67</sup> dos autonomías (la del trabajador y la del patrón) que han hallado el punto de equilibrio en el acuerdo. Por consiguiente, se insiste en resaltar que la relación

jurídica entre el trabajador y su patrón es incuestionable y exclusivamente de derecho privado.

<sup>66</sup> Ludovico Barassi, Tratado de derecho del trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953, trad. Miguel Sussini, notas Mario Deveali, t. I, p. 40.

<sup>67</sup> Idem, p. 44.

Por encima de sus nexos con el derecho fiscal, el constitucional, el administrativo, el penal, el procesal, el internacional o el financiero, se sostiene que en el derecho del trabajo predomina básicamente el derecho privado. En este sentido, se pondera que actualmente la estructura democrática en la empresa refleja la organización de iniciativas privadas, obra de la colaboración voluntaria de cada uno de “los dependientes, dadores de mano de obra, es decir, un organismo de derecho privado”.<sup>68</sup>

En la doctrina francesa, con Camerlynck y Lyon-Caen,<sup>69</sup> se avala también la tesis de que pese al carácter imperativo del derecho del trabajo, sus normas no forman parte del derecho público. Que su ubicación ha de encontrarse en el derecho privado, no obstante que cuente con el rasgo peculiar de que los sujetos de las relaciones de trabajo sean más frecuentemente grupos de individuos. Asimismo, se pretende colegir que los conflictos de trabajo también constituyen controversias jurídicas entre intereses privados.

Entre los autores mexicanos es compartido el criterio de que el derecho del trabajo no se rige ni forma parte del llamado derecho privado, puesto que no estudia ni regula el paso de los bienes o cosas de las personas, de un patrimonio a otro, como ocurre en el derecho civil y el mercantil.

Si el patrimonio ha de entenderse como el conjunto de haberes o bienes con que cuenta una persona, es claro que en el derecho del trabajo no se reglamenta la vida o el destino de las cosas (bienes o dinero, por ejemplo), ni tampoco su manejo en el mercado, sino la manera de ordenar con dignidad y justicia social la existencia de los hombres que trabajan.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 65

<sup>69</sup> H.H. Camerlynck y Gerard Lyon-Caen, *Precis du droit du travail*, Dalloz, París, 1972, pp. 28 y 29.

Se cuestiona que esta disciplina tampoco pretende realizar la justicia entre partes iguales, como ocurre en las negociaciones civiles o mercantiles, ya que los trabajadores padecen una profunda desigualdad de carácter económico que los hace vulnerables frente a los patrones. Por lo mismo, a esta disciplina la inspira la idea de proteger y promover los intereses de los asalariados para que puedan vivir con seguridad y con decoro. Así, por ejemplo, para permitir que el trabajador y su familia alcancen un nivel digno de vida y realmente se realice la justicia social, es necesario que el Estado y las empresas propicien salarios justos, jornadas humanitarias de labores y prestaciones suficientes de trabajo.

Por otra parte, el Estado, por medio de la ley, interviene en las relaciones laborales imponiendo a las negociaciones y contratos, una protección en bloque a favor de los trabajadores. Así puede comprobarse si se advierte que no podrán contratarse jornadas mayores de ocho horas diarias, ni retribuciones inferiores al salario mínimo, que no pueden suprimirse los días de descanso obligatorios por la ley, ni dejarse de otorgar vacaciones. Igualmente el salario no podrá ser reducido, ni descontado por multas; que incluso serán nulos y se tendrán por no puestos todo tipo de acuerdos de renuncia sobre los derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, la naturaleza del derecho del trabajo se afirma que no es privada pues el Estado interviene para proteger preferentemente a los trabajadores, a la vez que limita la igualdad y libre voluntad de las partes para contratar laboralmente.

De esta manera nuestra doctrina coincide, cuando menos hasta ahora, frente a los embates del nuevo liberalismo, en que al derecho del trabajo no interesan tanto las cosas o los bienes materiales, cuanto las personas que subsisten con su esfuerzo cotidiano.

### **2.6.1 Corriente publicista del Derecho del Trabajo**

Para un importante sector de la doctrina, el derecho del trabajo forma parte del derecho público para responder a los reclamos del hombre de nuestro tiempo, así como a la necesidad de garantizar el bienestar y con ello la paz. En esta virtud se estima que las repercusiones jurídicas de las diferentes figuras laborales, y muy particularmente aquellas que se producen con las relaciones o con los contratos de trabajo, desbordan el ámbito restringido de los intereses de los contratantes.

Por ello se considera que el Estado debe intervenir no sólo para concertar los intereses de las partes, sino para proteger, con todo el riesgo posible, la seguridad del trabajador y por ende la realización de la justicia social. Es en este sentido, que el Estado se convierte en benefactor de quienes trabajan para subsistir, laborando para otros, ya que pragmáticamente constituyen el grueso de la población, y humanamente responden al más alto sentido del derecho y del poder político.

Concordar y dar salida a los intereses laborales permite al gobierno realizar con justicia el bien común y lograr con eficacia la coexistencia pacífica de todos los gobernados. De esta manera, mediante normas de derecho público y la inspección obligatoria del trabajo por los órganos administrativos

especializados, debe procurar la protección de los trabajadores y promover la defensa y mejora de sus intereses.

De manera similar sucede con las diversas figuras del derecho administrativo del trabajo, del procesal del trabajo o del de la seguridad social; con instituciones laborales como el servicio público de empleo, el trabajo migratorio o la promoción social, donde la perspectiva rebasan el interés restringido de las partes vinculadas en las relaciones y contratos de trabajo.

Para la dogmática, el derecho del trabajo forma parte del derecho público, pues con su actual desarrollo, implica la imposición de numerosas normas jurídicas, inderogables por la voluntad de los particulares que impiden la renuncia de cualquiera de los derechos de los trabajadores en los pactos o arreglos que celebren. Así ocurre con la jornada máxima, el salario mínimo, los descansos obligatorios o la participación de utilidades que nunca podrán desconocerse, aunque los trabajadores estuvieran de acuerdo en su renuncia.

Esta tesis se confirma, para alguna corriente doctrinal, con la declaración del legislador de que las normas de trabajo, además de irrenunciables, son disposiciones de orden público. Esta disciplina se considera también como una rama del derecho público, toda vez que sus normas son impuestas, apriorísticamente por la legislación a los sujetos de las relaciones de trabajo. Por lo mismo, al igual que el derecho estatutario, toda relación de trabajo es delineada expresamente en la ley, sin dejar realmente espacios a la autonomía de las partes contratantes.

Como un argumento más, para sostener que esta disciplina forma parte del derecho público, se encuentra la afirmación de que sus principios no se fundan en la necesidad de realizar la justicia conmutativa que regula las relaciones entre partes iguales. El derecho del trabajo violenta el esquema de la igualdad absoluta ante la ley, para tutelar y dignificar al trabajador y su

familia mediante un cuerpo de normas niveladoras de su condición económico-social.

De esta manera pretende regular las relaciones jurídicas entre los patrones y los trabajadores, con la idea de realizar la justicia distributiva que compense y dignifique a las clases económicamente desvalidas. Para ello es indispensable la intervención oficiosa del Estado, que por encima del principio de autonomía de la voluntad, intervengan imperativamente para defender e incluso reivindicar a los obreros.

Para el recordado maestro de la Universidad de Roma, Lionello Levi-Sandri,<sup>70</sup> el carácter público de esta disciplina se pone de manifiesto en diferentes figuras e instituciones como en la regulación de la vida sindical, o aquellas que constituyen el ordenamiento administrativo laboral, el de la seguridad social o el régimen referente a la educación y la capacitación profesional.

Ciertamente, dentro del objeto de nuestra disciplina junto a la relación laboral han de integrarse y ser tratadas las restantes relaciones vinculadas con la prestación de los servicios, como aquellas de aseguración y previsión social. Más allá de la simple relación privada que deriva del contrato de trabajo, el derecho del trabajo comprende numerosas figuras, instituciones y normas de derecho público, que en simbiosis peculiar responden a la orientación y fines, que son las que determinan su unidad esencial, naturaleza y caracteres.

Por otra parte, una corriente doctrinal muy importante considera que el derecho del trabajo tiene antecedentes seculares en el derecho privado (civil y mercantil), pero que ha evolucionado hasta integrarse sistemáticamente dentro del derecho público, donde tiende a tornarse tributario del orden jurídico administrativo.

En suma suele estimarse que el restringido espacio que la autonomía de la voluntad conserva, en materia de trabajo, así como la injerencia imperativa del Estado en la reglamentación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, siempre con una intención tutelar y reivindicatoria de la clase obrera, le confieren el carácter de disciplina importante del derecho público.

<sup>70</sup> Lionello Levi-Sandri, *Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale*, Giuffrè, Milán, 1962, p. 50.

Otra corriente de opinión señala que esta disciplina tampoco forma parte del derecho público, puesto que no estudia ni regula la organización ni el desarrollo del Estado. Que mucho menos se ocupa de la vida de la administración pública. Por lo mismo sostiene que esta disciplina no regula las relaciones jurídicas de supraordinación y jerarquía entre el poder del Estado y los particulares, pese a que se ocupe de dar una protección preferencial a los intereses y derechos de los trabajadores.<sup>71</sup>

## **2.6.2 Naturaleza mixta del Derecho del Trabajo**

Vistas sus características y peculiar contenido, una tercera corriente doctrinal afirma que el derecho del trabajo adquiera la naturaleza de un ordenamiento especial para los trabajadores al igual que el derecho mercantil, entendido en ese momento, como un estatuto para los comerciantes. Sin embargo, Ernesto Krotoschin<sup>72</sup> precisa que la ciencia jurídica en comento, por su carácter de derecho especial, deroga al derecho común si entrara en contradicción o demérito con las reglas y objetivos del derecho del trabajo.

Así, proclive a su condición clasista como ordenamiento protector de la clase trabajadora, la naturaleza mixta de esta disciplina como ordenamiento

complejo integrado con normas de carácter público y privado, no es sin embargo exclusivo de esta disciplina. Lo mismo sucede con diversas materias como el derecho marítimo, el económico y el agrario, circunstancia que lleva a meditar a Levy-Sandri, en que la unidad de una rama del derecho no deriva tanto de la naturaleza formal, idéntica de las normas que lo integran, sino del objeto se la misma y de la finalidad que lo distingue.

Por lo que respecta a esta materia, el objeto se encuentra constituido por la relación laboral y las demás vinculadas con las prestaciones de trabajo.

<sup>71</sup> Lionello Levi-Sandri, *Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale*, Giuffrè, Milán, 1962, p. 50

<sup>72</sup> Ernesto Krotoschin, *Manual de derecho del trabajo*, Depalma, Buenos Aires, 1993, p. 2

En este sentido, es cuestionable la posibilidad de realizar el estudio separado de los dos aspectos –público y privado- del derecho del trabajo. Por lo mismo, para los efectos de una reflexión didáctica, el complejo de normas de derecho público que integran, en el campo que ocupa nuestro análisis, la legislación social, muy difícilmente podría ser estudiado e ilustrarse por sí y para sí.

Sin embargo para alguna corriente doctrinal, el derecho del trabajo se encuentra formado por un conjunto heterogéneo de normas de carácter público y privado que se integran de manera peculiar, sin llegar a penetrarse recíprocamente. Esta tesis se estima inconsistente, pues no atiende a la existencia de la unidad del derecho, que supone natural y por ende, indefectible, la interrelación entre todas las normas, instituciones y ramas que forman integralmente el orden jurídico.

De igual forma se trastoca el sistema normativo, científico-jurídico de nuestra disciplina, al pretender explicarla como una suma desarticulada de preceptos formales y pragmáticos, indistintamente públicos o de carácter privado.

En otra postura, dentro del carácter mixto, se sostiene que el derecho del trabajo representa una curiosa simbiosis de preceptos tanto públicos como privados, en mérito al desarrollo que esta disciplina ha sufrido, en forma compleja, tras su origen privatista, que ha evolucionado sobre todo con la vida sindical, al sistema, sentido y caracteres de las normas de derecho público.

Otro sector de la dogmática considera, en cambio, que el derecho del trabajo constituye ahora un derecho semipúblico reivindicador de los obreros. En este sentido se afirma que más que la expresión típica de una nueva ciencia o un resultado fortuito de su evolución histórica, el derecho del trabajo es fruto de un proceso expansivo del derecho público, que absorbe de manera irreversible al derecho privado.

Se considera que es insostenible la autonomía absoluta del derecho del trabajo, puesto que éste se encuentra informado por principios de derecho público (con las libertades públicas e individuales) y privado (como el derecho de propiedad y la legislación contractual).

De esta manera, a partir de la premisa de un curioso monismo jurídico, alguna corriente doctrinal estima que esta disciplina surge del entrecruzamiento sistemático de normas y preceptos simultáneamente privados y públicos, habida cuenta que esta fusión no aparece como resultado de un hibridismo inconsútil, sino como expresión homogénea de una ciencia novedosa, con una estructura propia, original e irreductible.

Se advierte así, el advenimiento de un derecho obrero semipúblico que anuncia no una unificación precisamente, sino una venturosa multiplicación de las diversas especies del derecho, como ciencia.<sup>73</sup>

### 2.6.3 El Derecho Social

En México predomina la corriente que estudia al derecho del trabajo como una rama importante del derecho social, ya que su función tutelar y dignificadora pretende reivindicar a los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos. Es decir, a los grandes sectores de la población integrados e identificados por rasgos comunes como su miseria, su explotación, su desamparo, su ignorancia, su marginación o la grave injusticia de que son objeto.

<sup>73</sup> Cfr. Rafael Caldera, Derecho del trabajo, Ateneo, Caracas, 1972, p. 86.

Ha de precisarse entonces, que como nuevo ordenamiento que desconoce la división tradicional del derecho moderno, en público y en privado, como paradigma para comprender y tratar de manera sistemática al derecho del trabajo, hoy se estudia su sistema y estructura dentro del campo polémico del llamado derecho social. Se pondera, en este sentido, el concepto acuñado por Gurvitch de que estamos frente a un ordenamiento prototípico de integración, que mira a la protección de los económicamente desvalidos, estudiados como hiposuficientes en la escuela brasileña del recordado maestro Cesarinho Junior.<sup>74</sup>

En la experiencia moderna, el derecho del trabajo, se ha explicado como la disciplina integrante del derecho social que mayor desarrollo ha cobrado.

Para una importante corriente de opinión, el derecho social es entendido como el conjunto de normas, principios e instituciones que estudian y reglamentan la vida jurídica de los grupos humanos homogéneos

económicamente desvalidos. En este orden de ideas, esta disciplina se explica en dos sentidos:

Como un cuerpo de normas jurídicas que regulan la existencia de los grupos sociales señalados, y como un sistema o conjunto de conocimientos que estudian científicamente, la realidad jurídica de dichos complejos sociales hegemónicos y económicamente desvalidos.

Puede colegirse entonces, que es distintivo en la misma ocuparse de los grandes sectores sociales estrechamente ligados por sus graves carencias y reclamos, situación problemática que les confiere el carácter de homogéneos. Son ejemplo de los mismos las clases trabajadora y campesina, cuyos integrantes forman núcleos humanos integrados debido a la situación común que guardan en virtud de la misma actividad, necesidades y nivel social. Pero cuentan además, con la característica esencial de ser núcleos o cuerpos sociales vulnerables, económicamente desvalidos.

<sup>74</sup> Cfr, Rafael Caldera, op. cit., p. 87.

En su evolución y perspectiva, el derecho social aparece como consecuencia de los estigmas y estragos de la Primera Guerra Mundial, entre los que pueden señalarse: la gama de la crisis de posguerra con su costo de miseria, orfandad y desempleo; la ruina de las empresas y la imposibilidad de cultivar los campos devastados por los bombardeos y el abandono obligado, así como los efectos de las enfermedades, el desamparo, la invalidez de millares de personas, además del derrumbe financiero. Todo ello determinó la aparición de esta nueva disciplina encargada de reglamentar la intervención del Estado en la economía de los particulares, para poder realizar la reconstrucción del mundo destrozado por la gran conflagración.

Mucho se ha discutido en la doctrina sobre la naturaleza y estructura de esta ciencia, cuyo contenido comprende, en nuestra dogmática, cuatro grandes disciplinas:

- a) el derecho del trabajo;

- b) el derecho agrario;
- c) el derecho de la seguridad social, y
- d) el derecho económico

Por su originalidad, estructura y caracteres, el derecho social fue entendido como un *tercium genus*, frente a la clasificación tradicional de la ciencia jurídica en derecho público y privado. En este sentido, autores como Fix-Zamudio, De la Cueva o Trueba Urbina, consideran que su estudio se ocupa de la protección y mejora integral de los grupos humanos homogéneos social y económicamente desvalidos, con el ánimo de rescatarlos de la explotación y abandono.

Por consiguiente, sus principios son diversos a los de las disciplinas del derecho privado, como el civil o el mercantil, que regulan las relaciones entre particulares sobre bases de igualdad. Se trata de ordenamientos cimentados en la reciprocidad, la convención, la autonomía irreductible de la voluntad y la facultad a la renuncia de derechos.

En el derecho social es diferente, pues concretamente en el derecho del trabajo, para celebrar un contrato individual, las partes no son iguales, pues se les otorga una protección complementaria, cuando no preferente a los trabajadores. En este sentido, su libertad de contratación se limita, en sentido tutelar, mediante numerosas disposiciones protectoras como la jornada máxima de ocho horas, el salario mínimo, el descanso semanal o el aguinaldo, que son irrenunciables aun contra la voluntad de los asalariados. Por lo mismo al articular este sistema, no se pensó que estudiara o pretendiera regular las relaciones entre el Estado y los particulares sobre bases de subordinación, como ocurre en el derecho público.

A través del derecho social se intentó reivindicar a los grupos humanos homogéneos económicamente vulnerables, pretendiendo compensar su

desigualdad y explotación, permitiéndoles participar en los beneficios de la cultura y de la economía.

En esta virtud, tanto en el derecho del trabajo como en el agrario, el económico o el de la seguridad social, se pretende tutelar y proteger las relaciones jurídicas de los obreros y los campesinos, de manera que tanto ellos como sus familias vivan dignamente y con solvencia.

Que con sus ingresos y prestaciones sociales tengan acceso posible a la justa distribución de la riqueza, que tanto en el campo como en la ciudad la población cuente con oportunidades suficientes de trabajo y condiciones laborales decorosas. Se puede afirmar, en suma, que esta disciplina tiene como objeto el que mediante sus sindicatos y organizaciones, los trabajos rurales y urbanos puedan conseguir la transformación de una sociedad injusta por otra mejor.

Fix-Zamudio considera que no deben de confundirse los conceptos derecho social, garantías sociales y derecho socialista, con frecuencia soslayado dentro de la doctrina dominante. Ciertamente, como ya se ha apuntado, el derecho social es la disciplina que estudia y regula la existencia jurídica de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos, como ocurre con el derecho del trabajo o el derecho agrario; las garantías sociales son los derechos fundamentales del hombre que regulan y tratan a la persona en su dimensión social, como ocurre con el derecho a la educación o al disfrute de habitaciones higiénicas.

El derecho socialista, en cambio, es el sistema jurídico basado en la dictadura del proletariado y la supresión de la propiedad privada de los medios de producción.

El maestro Fix-Zamudio, ha sostenido que los principales autores mexicanos de derecho del trabajo confunden estas figuras, las tratan como sinónimos y desvirtúan seriamente el conocimiento de la realidad que nos ocupa. Por lo mismo, coincide con Sergio García Ramírez en explicar al derecho social como una savia nueva, revitalizadora y revolucionaria de la ciencia jurídica, consistente en un proceso de socialización que se ha presentado paulatinamente en todas las materias que la integran.

Un ejemplo simple aclarará la idea: al tutelar a los trabajadores a través de un cuerpo de normas protectoras como el salario mínimo, el salario remunerado, la estabilidad en el empleo, la participación de utilidades o la huelga, más que una manifestación del derecho socialista, el derecho del trabajo representa un proceso de socialización de la vida que busca distribuir mejor y con mayor justicia la riqueza entre los trabajadores.

Así, representa más que una nueva rama del derecho, un proceso socializador que se ha acentuado en algunas disciplinas como el derecho del trabajo, el agrario, el económico o el de la seguridad social.

Sin embargo, debido a la unidad y retroalimentación, que existe entre todas las ramas del derecho, de las disciplinas sociales mencionadas, dicha socialización se ha extendido progresivamente a las materias restantes, incluyendo al derecho privado: el civil y el mercantil. En este sentido, pese a su carácter fundamentalmente privado, el derecho civil se ha socializado en aspectos y ramas importantes como el derecho inquilinario o el familiar inclusive, que protegen de manera especial y preferente a los débiles y desvalidos. Así ocurre con la protección al pago de pensión alimenticia.

## **CAPITULO TERCERO**

### **3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

#### **3.1. Fundamentos de la estabilidad en el empleo de los trabajadores**

En la sociedad actual la estabilidad en el empleo constituye un derecho incontrastable que protege a los trabajadores contra el despido intempestivo y la disolución unilateral de las relaciones laborales por voluntad del patrón.

Se le considera entonces, como la garantía individual fundamental para conservar el puesto a lo largo de la vida laboral que no puede violentarse sino ante una causa grave fijada en la ley expresamente.<sup>75</sup>

Con la socialización del derecho del trabajo se han desarrollado estrategias novedosas para promover el acceso a la vida laboral y una seria política de empleo. Así, se inició un proceso que reconoció como garantía fundamental la libertad de trabajo, para después proteger el derecho al trabajo e incluso dar cauce firme al derecho al mejor trabajo.<sup>76</sup>

Realizada de manera consistente en otros sistemas comparados, la política de empleo acaso se asumió en México en forma declarativa, sin mayores perspectivas prácticas, para conseguir en el régimen López Portillista, en la década de los setenta, la regulación sin eficacia del trabajo constitucional al trabajo suficiente.

<sup>75</sup> Cfr. Roberto Pérez Paton, El derecho boliviano del trabajo. El derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974, t. I, p. 165.

<sup>76</sup> Jean Maurice Verdier, Droit du travail, Dalloz, París, 1975, pp. 80 y ss.

Dentro de otro orden de ideas, carecen de consistencia los argumentos de que el contrato a prueba cuenta con aceptación internacional, o que debe estimarse razonables que el patrón y los trabajadores convengan en términos de adaptación antes de asumir al personal en forma definitiva. No es justificable que antes de reconocerles estabilidad a sus asalariados, el patrón tenga ocasión de comprobar su eficiencia, su preparación y su “docilidad”, su potencial productivo y su conciencia sindical.

Con la teoría relacionista aún vigente en nuestro sistema, no tiene cabida la rescisión unilateral de las relaciones de trabajo por voluntad del patrón, si no cuenta con causa suficiente; más la fórmula es flexible si éste cumple con ciertas condiciones:

La estabilidad en el empleo se garantiza con la determinación de que la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones económicas extraordinarias no reclamen su durabilidad determinada. Por lo mismo, la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base de que su eficacia no depende de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si así lo requiere la naturaleza de las cosas. Cabe entonces recordar que mientras continúe la materia del trabajo habrá de sobrevivir la relación laboral.<sup>77</sup>

Dentro del ordenamiento mexicano, la duración de las relaciones de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indeterminado como fórmula genérica;
- b) Por tiempo determinado, en caso excepcionales y concretamente en estos supuestos:

Si es que la naturaleza del trabajo lo reclama, o

Cuando se cubra temporalmente una vacante, por concepto de

Situación eventual o perentoria, y

<sup>77</sup> Cfr. Mario de la Cueva, Nuevo derecho mexicano del trabajo, ob. Cit. p. 223.

- c) Por obra determinada.
- d) En los supuestos restantes que la propia ley prevenga.

Por lo tanto, el trabajo por obra determinada sólo podrá contratarse de manera excepcional cuando la naturaleza de la labor lo requiera. Como habrá de detallarse, las relaciones de trabajo se prolongarán por el tiempo en el cual subsista la materia del trabajo.

En función de estos conceptos se hace necesario distinguir el trabajo de planta o de base, del eventual o por temporada. “Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal de la empresa o establecimiento; aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados; por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación”<sup>78</sup> Son las actividades permanentes que constituyen la vida de la empresa.

El trabajo temporal es aquel que si bien se vincula también a las actividades normales de la empresa, sin las cuales no puede subsistir, se desempeñan por ciclos o a lo largo de ciertas temporadas que se repiten por año.

Es el caso del trabajo en los hoteles, en las temporadas altas, o en los cultivos agrícolas en las épocas de la cosecha, períodos laborales que se repiten invariablemente en la vida de las negociaciones, de esta suerte, aunque requeridos sólo en ciertos períodos, obligan a los patrones a contratar a los mismos trabajadores si éstos lo solicitaran, protegiéndose, al efecto, su estabilidad en el empleo.

<sup>78</sup> Idem, p. 226.

Los llamados trabajadores de temporada cuentan con el derecho de presentarse en los períodos respectivos para ser incorporados al trabajo, lo que de no respetarse se habrá de considerar despido injustificado, asimismo, este tipo de trabajadores cuentan, al igual que el personal de base, con el derecho a su antigüedad correspondiente.

El trabajo eventual, por el contrario, es aquel que se realiza de manera ocasional y que de ninguna manera forma parte de las actividades normales e indispensables de la empresa. “La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta”,<sup>79</sup> es el caso de las sustituciones temporales de alguna persona o la práctica de instalaciones o reparaciones en la maquinaria.

Para un importante sector de la doctrina, los trabajadores eventuales pasaron a formar parte de las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados, razón por la cual sólo podrán ser considerados como tales cuando así lo determine la naturaleza del trabajo. Consecuentemente, se estima que en el escrito de las condiciones de trabajo, ha de señalarse claramente el motivo de la eventualidad, puesto que si se omitieran deberá estimarse que se trata de un trabajo por tiempo indeterminado.<sup>80</sup>

Dentro de este orden de ideas, los contratos de trabajo podrán celebrarse cuando existan exigencias extraordinarias o pasajeras de la empresa, establecimiento o negociación de que se trate; se suele agregar que la relación de trabajo, en este caso, se inicie y finalice con la terminación de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio contratado.

De acuerdo con la experiencia comparada, deberá pagarse una indemnización compensatoria por la pérdida del cargo, y la presentación de un preaviso de despido con uno o más meses de anticipación.

<sup>79</sup> Ibidem, p. 227.

Es de ponderarse en cambio, y no considerando como una inejecutable causal de separación, el llamado despido indirecto, cuando la empresa detiene o disminuye los salarios, las comisiones o demás condiciones de trabajo sin consulta o consenso, maltrate, insulte o agrede al trabajador tanto en el aspecto personal, como por lo que concierne a su familia, el empleado podrá legalmente rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste.

Tendrá que ser claro que el trabajador deberá recibir todo el beneficio jurídico-legal que deriva de tal separación y que desde luego deberá indemnizársele en términos de lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que incluye desde luego en éste caso de excepción el pago de tres meses de salario, veinte días por cada año laborado, así como el pago de los salario caídos que se generen hasta la solución del conflicto.

A la luz de la teoría relacionista, orientación y soporte de nuestro sistema la estabilidad en el empleo crea el derecho de preferencia de los trabajadores, incluso sin la voluntad de los patrones, de donde ha de desprenderse que la permanencia en el trabajo genera junto al derecho de antigüedad de los asalariados, su derecho de preferencia para los ascensos o sea la aplicación del escalafón, sin embargo este se aplica únicamente al personal de planta, quedando excluidos los trabajadores de confianza.

### **3.1.1. La suspensión de las relaciones de trabajo**

En México se le considera como la interrupción temporal de los derechos y deberes que derivan de las relaciones de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes.

Cabe precisar que la legislación laboral regula ahora, de manera aparte y diversificada, las causales de suspensión, rescisión o terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, respectivamente.

Visto su carácter temporal, concluida la suspensión, la relación de trabajo adquiere nuevamente sus efectos para retornar a la situación prevaleciente antes de la interrupción de las labores. Por lo mismo esta figura determina la interrupción de los efectos constitutivos o definidores de las relaciones de trabajo, lo que significa que produce la cesación del trabajo convenido por las partes y el salario o retribución correspondiente.

### **Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo**

**Artículo 42.-** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

**Artículo 43.-** La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

**Artículo 44.-** Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

**Artículo 45.-** El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

Dentro del derecho comparado, la suspensión se contempla como una medida que preserva la fuente de trabajo, mas se entenderá como despido si dura más de tres meses. No se pase por alto que en virtud de la naturaleza transitoria de la misma, algunos derechos continúan vigentes como la participación de utilidades, la antigüedad, las vacaciones pagadas, la vivienda o la cotización al seguro social.

Para un grupo importante en la doctrina, los efectos principales de la suspensión son el incumplimiento, parcial o total, individual o colectivo de las prestaciones fundamentales, conservándose vigente la relación laboral.

En nuestro derecho positivo del trabajo se regulan diferentes causas de la suspensión de referencia, entre las cuales destacan:

1. El padecimiento de una enfermedad contagiosa.
2. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.
3. El arresto del mismo.
4. El desempeño obligado de determinados cargos públicos.
5. Su ocupación en organismos laborales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos o de participación de utilidades.

Otras causas peculiares de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son la falta de documentos necesarios para el desempeño del trabajo como la licencia de manejo, el pasaporte vigente o la licencia de vuelo.

### **3.1.2. El despido**

El legislador regula las diferentes figuras para disolver las relaciones individuales de trabajo, mismas que para su estudio pueden ser clasificadas en dos grupos: las causas de rescisión y las de terminación.

La rescisión se define como la disolución de las relaciones individuales de trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte. Dichas causas se subclasifican en dos tipos: de disolución y de separación.

El trabajador se podrá separar en cualquier tiempo, mientras que en el supuesto del despido, el patrón no lo puede utilizar en forma discrecional, sino sólo y exclusivamente por causa justificada.

Para algunos no es adecuada la incorporación del término rescisión, que es de impronta civilista y que puede sustituirse, con mayor rigor científico, por figuras laborales como son el despido y la separación o retiro.

Según Alonso García, el despido se presenta como la terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral del patrón, cuente o no con causa justificada, además, concluye que atendiendo a su naturaleza de un acto de rescisión individual por incumplimiento, no es fácilmente aceptable la existencia de un despido que no tenga causa justa.

Para alguna corriente de opinión, el despido se produce sólo cuando se presenta una causa también suficiente, refiriéndose a un poder de resolución no causal, llamado *ad nutum*, cuando no se cuenta con motivo necesario para correr al obrero.

Mencionado en la ley en forma errónea, con toda la exuberancia del barroquismo civilista, como rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el despido ha de entenderse como la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de los deberes del trabajador.

En México, el legislador adoptó un sistema mixto para regular las causales de despido, enumerando por un lado, de manera taxativa, las catorce situaciones más comunes del incumplimiento de las normas del trabajo por los trabajadores; y también, permitiendo por el otro, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran crear en su caso, causales análogas e igualmente delicadas a las señaladas de manera limitativa en la ley.

En este sentido, se ha apuntado que para regular las causales de despido, se siguió el sistema de lista enunciativa o *ad exemplum*, por lo que fue rechazado el sistema de lista taxativa o de *númerus clausus* de la ley española y panameña, y el sistema abierto de Francia, Alemania e Italia.

Entre las principales causales de despido pueden destacarse las siguientes:

- a) El engaño del trabajador sobre sus aptitudes laborales.
- b) La falta de probidad u honradez.
- c) Los actos de violencia, así como las injurias sobre el patrón o sus representantes.
- d) La negligencia grave en el desempeño del trabajo.
- e) La existencia de imprudencia o descuido inexcusables.
- f) La realización de actos inmorales durante el trabajo.
- g) La revelación de secretos de fábrica o profesionales.
- h) La existencia de más de tres faltas injustificadas dentro del término de treinta días.
- i) La desobediencia grave a las órdenes del patrón o de sus representantes.
- j) El incumplimiento delicado a las normas preventivas contra accidentes o enfermedades de trabajo.
- k) La comparecencia a las labores en Estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga o enervante.
- l) La emisión de sentencias ejecutoriada que decrete prisión para el trabajador.

El patrón cuenta con un término de treinta días, a partir de la fecha del incumplimiento o de que aquella en la que se enteró de la falta cometida, para realizar a su criterio el despido respectivo.

Es necesario aclarar que la causal del engaño del trabajador respecto a sus cualidades supone los siguientes elementos:

- a) que se trate de un engaño realizado por el trabajador o por el sindicato;
- b) que se realice mediante utilización de certificados o de referencias falsas, y
- c) que se le atribuyan al trabajador la capacidad, facultades o aptitudes que no tenga.

Una causal frecuente que se invoca en los despidos es la integrada por faltas de probidad u honradez, que son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aun cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal, falta de rectitud, de ánimo, de hombría de bien y de integridad en el obrar.

Es interesante destacar que las normas protectoras contra el despido arbitrario no violenta la teoría de las obligaciones y de los contratos, pues al aspirar a preservar la justicia social, reflejan el espíritu moderno del derecho del trabajo: un derecho de desigualdad. De esta suerte, al analizar el derecho ecuatoriano se sostiene que al operarse el despido intempestivo el trabajador tendrá derecho a un año, por lo menos, de indemnización, independientemente de las acciones y derechos adicionales que le corresponden por ley.

Para una importante corriente en la doctrina, la enumeración de las causales de despido se puede agrupar en tres sectores:

- a) las que provienen de una fuente legal ajena a la voluntad de las partes;
- b) las que surgen del acuerdo directo de las misma, y
- c) las que son determinadas por la acción unilateral del trabajador o del patrón.

En la dogmática se habla de despido manifiesto y de despido tácito, entendiéndose por éste el operado por el patrón con actitudes lesivas como el trato injusto o discriminatorio, la mala voluntad, la prepotencia, o la negativa caprichosa de licencias.

La tradición jurídica no admite el acopio del despido para reprimir a los trabajadores que intervengan dentro de una huelga, inclusive en el extremo de que la misma resultara inexistente, el admitirlo violentaría la libertad sindical de los trabajadores para la autodefensa, frente al temor de perder sus empleos si la huelga no prospera, estos, jamás utilizarían este tipo de resistencia organizada sin antes adivinar o contar de seguro con la anuencia del Estado.

Los embates liberales sobre el ordenamiento del trabajo claman por el contrato por horas a discreción del patrón o en casos extremos, con duración por un año, como fórmulas modernas para atraer la inversión y alcanzar la calidad total.

Contra el principio civilizante de la reciprocidad en el despido, se exige que el patrón lo haga constar por escrito y en lo posible con acuse de recibo. La ley no contempla esta figura que difícilmente será incorporada ante el desarrollo del neoliberalismo y la flexibilidad en materia laboral, por lo que tal vez mediante la vía sindical, a través de la negociación profesional o la resistencia obrera se podría incorporar a la praxis esta fórmula de protección.

Sin embargo, a partir de las reformas procesales en materia de trabajo, en 1980, el patrón debe dar aviso escrito al trabajador que corresponda sobre la causa y fecha de su despido, habida cuenta de que si éste no quisiera recibirlo se deberá presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que lo notifique.

Entre la causa justificada y la rescisión del contrato de trabajo debe existir un nexo fatal de causa y efecto de manera que éste se encuentre determinado en forma directa por aquélla.

Para la escuela francesa el despido intempestivo debe proscribirse y establecerse un sistema de preaviso que limita, por un lado, el uso causi-direccional de la rescisión unilateral de la relación laboral por el patrón, buscando que ante la pobreza económica del trabajador, éste cuente con el tiempo suficiente para conseguir un nuevo empleo. La bondad del preaviso legal mínimo se consigue al modificarlo dentro de un tiempo prudente que regularmente corresponde a un mes de anticipación; al realizarlo se concederá al trabajador un permiso cotidiano de por lo menos dos horas, sin descuento del salario para que encuentre trabajo, sosteniendo que el monto de la indemnización que perciba el trabajador es inembargable y se halla exento de impuestos.

Dentro del derecho comparado, de clausurarse una empresa, agencia o filial de la misma sin que exista fuerza mayor, el trabajador tiene el derecho para reclamar una indemnización de por lo menos el doble de la común.

Para proteger la estabilidad en el empleo, el legislador dispuso que se invierta la carga de la prueba cuando un trabajador demande la injustificación de su despido, contando el patrón con necesidad de comprobar, al respecto, que tuvo razones suficientes para despedirlo, sin embargo, con el conservadurismo de nuestra jurisprudencia contra la función tutelar de esta figura, el trabajador deberá de probar la existencia de la relación de trabajo y la circunstancia de que ya no se encuentra trabajando, si el patrón niega el despido y ofrece de nueva cuenta el empleo.

El patrón cuenta a su vez, con la carga de probar que el trabajador abandonó el empleo o los hechos con los cuales pretende fundar la causa que tuvo para rescindir la relación de trabajo.

Con amplio soporte jurisprudencial, el trabajador cuenta con la presunción de que fue despedido sin justificación, por lo que si así lo quiere, habrá de ser reinstalado con el pago total e integrado de los salarios caídos.

Se presupone al efecto, que es ilógico creer que un trabajador ha abandonado el trabajo para reclamar su incorporación en el término brevísimo de menos de 30 días.

Con la flexibilidad en el despido de los trabajadores de confianza, al comprobarse la pérdida de la misma, se evitó la vulnerabilidad absoluta de su estabilidad en el empleo, pretendiéndose atenuar, de esta manera, el despido libre e intempestivo de los altos empleados como los gerentes, los directores o los administradores.

En los casos despidos colectivos de más de diez trabajadores, existen sistemas comparados en donde se exige un aviso previo de 30 días de anticipación, así como la autorización de las más altas autoridades de trabajo.<sup>82</sup>

Esta medida conviene adoptarse dentro de nuestro derecho positivo pese a los prejuicios y presiones de los grandes monopolios.

Para efectos procesales no se estima como prueba el acreditar que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días sucesivos al que afirma haber sido. Antes, se puede estimar que su pretendido abandono del trabajo corrobora la existencia del despido.

Se considera que existe despido injustificado si el patrón impide, mediante cualquier procedimiento, que el trabajador desempeñe el trabajo contratado, pues la jurisprudencia estima que así se priva al obrero el derecho de ganarse la vida. Se entenderá que ha existido despido injustificado si el patrón rescinde el contrato de trabajo y no comprueba en el juicio su motivo razonable.

Por otra parte, si con el objeto de perjudicar al trabajador demandante, el patrón modifica o pretende cambiar las condiciones en las cuales aquél se encontraba laborando, existirá mala fe y por lo tanto la confirmación de que el despido fue injustificado.

Dentro de este orden de ideas se comprueba que existe mala fe e intención de causar daño, si al ofrecer el empleo, el patrón reduce las condiciones generales de trabajo: una jornada más larga de trabajo; ubicación en una categoría o nivel inferior, salario más reducido o menores prestaciones.

<sup>82</sup> Francisco Walter Linares y Francisco Walter Errázuriz, Derecho del trabajo chileno. Derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974, t. II, p. 612.

En este supuesto ocurre que el despido será injustificado. Sin embargo, la jurisprudencia se pronuncia en el sentido de que no puede alegarse mala fe si el patrón desconoce o controvierte la antigüedad de su trabajador.

Dentro del ordenamiento patrio, se deja al trabajador despedido injustificadamente que decida por optar:

- a) por su reinstalación en el trabajo, o
- b) por su indemnización.

En la práctica se considera, y las Juntas de Conciliación han avalado este criterio, que ésta son dos acciones del trabajador que no pueden exigirse simultáneamente, puesto que las mismas son contradictorias, ya que a través de la reinstalación se persigue la continuación de la relación de trabajo violentada, en tanto que con la indemnización se persigue su disolución, por lo que deberá hacer valer sus acciones y precisar su elección a más tardar en la ratificación de su demanda, ciertamente, en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Se puede compartir el criterio de que el trabajador puede invocar como acción en el proceso, la declaración de la injustificación de su despido; por lo mismo, deberá precisar si opta por su reinstalación o su indemnización hasta el momento de la ejecución del laudo, de otra forma es el patrón, como ocurre en nuestros días, quien determina y decide si el trabajador es reinstalado o si bien se le liquida, esfumándose realmente la estabilidad en el empleo.<sup>81</sup>

En la ley se previene expresamente que el patrón podrá indemnizar excepcionalmente a sus trabajadores, en los siguientes supuestos:

- a) Tratándose de trabajadores con antigüedad menor a un año.
- b) Cuando por la naturaleza del trabajador, exista una relación directa y permanente entre las partes, de manera que resulte insostenible la continuación normal de las relaciones de trabajo.
- c) Si se trata de trabajadores de confianza.
- d) En el trabajo doméstico, y
- e) En el caso de trabajadores eventuales.

Dentro de estas situaciones, se les podrá liquidar, además de la indemnización constitucional de tres meses de salario, un pago adicional obligatorio de 20 días por cada año de servicio.

De existir despido injustificado puede reclamarse como indemnización el pago de:

- a) Tres meses de salario
- b) Veinte días por cada año de servicio, como se hizo y se pagó en otro tiempo
- c) La prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año de servicio.
- d) La parte proporcional del pago de vacaciones
- e) El pago de horas extras.
- f) La parte proporcional del aguinaldo.
- g) Todas aquellas prestaciones a las que se crea tener derecho.

<sup>81</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Desalma, Buenos Aires, 1983, p. 70

El alargamiento de los juicios y la devaluación de la moneda nacional, vinculado al proceso inflacionario, han dado lugar a que el patrón especule y decida con descaro el momento y monto de las indemnizaciones o el cumplimiento efectivo de los laudos, por lo mismo se ha propuesto por las organizaciones sindicales y la resistencia obrera, amén de la sociedad civil y la doctrina, que, como ocurre en otros sistemas de avanzada, se pague además a los trabajadores: <sup>82</sup>

- a) Un ajuste inflacionario de sus indemnizaciones.
- b) Una adecuación del monto de las mismas a la devaluación y depreciación de la moneda.
- c) El pago e integración de los intereses bancarios sobre la cantidad que se le adeuda, de acuerdo con los índices más altos que se paguen en ese momento, así como
- d) Una compensación económica significativa como reparación al daño moral causado al trabajador con su despido sin causa.

En México no se ha reconocido, pese a su espíritu protector, el resarcimiento integral de los daños económicos e incluso morales sufridos por el trabajador despedido injustificadamente.

Como en otros ordenamientos jurídicos, en el sistema jurídico nacional debiera sancionarse la impunidad de los patrones, su arbitrariedad y su indolencia, así como reparar a los trabajadores los prejuicios padecidos en función del *damnum emergens*, y del llamado *lucrum cesans*.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Desalma, Buenos Aires, 1983, p. 94.

<sup>83</sup> Benito Pérez, Derecho del trabajo, Desalma, Buenos Aires, 1983, p. 114.

Para algunas corrientes de opinión, la indemnización por despido constituye una especie de seguro de desocupación; como un preventivo de paro forzoso comprendido dentro de las leyes de previsión, pero ella sólo puede tener base jurídica recurriendo al concepto de salario diferido, así, la indemnización por despido como recompensa provisional de desempleo está informada en razones de interés público y en principios de justicia social.

### **3.1.3. La separación**

La separación o retiro, manejada en la escuela francesa como dimisión, se presenta cuando el trabajador rescinde la relación de trabajo sin contar con el consenso del patrón, como consecuencia de un incumplimiento de éste a sus compromisos laborales.

En virtud de esta figura el trabajador puede extinguir, por decisión personal, definitiva y unilateral, la relación de trabajo que le liga a su patrón en cualquier momento y no obstante exista o no una causa que la justifique, puede entonces definirse como la disolución de las relaciones individuales de trabajo, por voluntad del trabajador, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones laborales del patrón.

Explicada como la contrapartida del despido, la separación puede revestir tres situaciones a la luz del derecho comparado:

- a) Terminación fundada en el incumplimiento previo del patrón.
- b) Terminación no cimentada en ninguna causa y que se conoce como separación libre o ad nutum,
- c) Terminación constitutiva de un incumplimiento del propio trabajador, dentro de la que se encuentra el abandono de empleo.

Dentro del derecho patrio, el legislador ha diseñado un sistema mixto similar al del despido para regular las causales de separación, fijando inicialmente las fracciones referentes a las más comunes situaciones de incumplimiento de las obligaciones laborales del patrón, asimismo, abre la fracción final del catálogo de las causales a la posibilidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, integre causas análogas a las señaladas casuísticamente

Entre las causales principales de separación o de retiro pueden mencionarse las siguientes:

1. El engaño del patrón sobre las condiciones generales de trabajo.
2. Sus faltas de probidad u honradez
3. La realización de amenazas, violencia, insultos o malos tratos del patrón, su familia o sus representantes sobre la persona del trabajador.
4. La disminución o el pago irregular de los salarios.
5. Los daños intencionales sobre los utensilios o herramientas del trabajador.
6. La imprudencia o descuido inexcusable del patrón.

De presentarse este tipo de causales el trabajador podrá demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el pago de tres meses de indemnización, más 20 días por cada año de servicio, sin embargo, en este caso el trabajador

deberá comprobar las causas justificadas de separación, contando con un término de 30 días para hacerlo.

Esta figura es muy poco utilizada, pues además de los gastos que ocasiona en tiempo y recursos, frecuentemente produce la falta de pago de la indemnización, además del despido del trabajador, en la realidad se aconseja a los trabajadores que busquen condiciones o que se de plano demanden ante las Juntas su despido injustificado.

En un principio, esta forma de disolución de las relaciones de trabajo tiene como consecuencia la obligación del trabajador de responder por los daños y perjuicios.

Tratándose de la dimensión, la escuela francesa exige la figura del preaviso para evitar el retiro intempestivo, de manera que la empresa cuente con tiempo para encontrar el reemplazo respectivo del trabajador.

El efecto principal de la separación es el crear las condiciones para la disolver la relación de trabajo, con responsabilidad para el patrón.

La vulnerabilidad de esta figura, dentro del derecho mexicano, se pone de manifiesto con la circunstancia de que cuando el trabajador presente su demanda se arriesga a ser despedido, aunque pueda exigir el pago de los salarios caídos, deberá soportar el peso de mantenerse hasta que cobre sus prestaciones económicas correspondientes.

Ante la situación del patrón, los trabajadores conservan los derechos adquiridos al estar al servicio del patrón anterior, sin embargo, como contrapartida no podrán pretender observar el mismo estatus laboral que tuvieron con aquél.

Dicha situación es definida como la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados de las relaciones de trabajo.

Como vínculo de tracto sucesivo, la relación de trabajo sufre, con cierta frecuencia, alteraciones constantes de carácter subjetivo como la sustitución de patronos, o bien de carácter objetivo como la transformación en la estructura jurídica de la empresa, mas como función social, dichas modificaciones no rescinden ni afectan el principio de continuidad del contrato de trabajo, conservando los trabajadores los derechos que les fueron conferidos, como si los cambios operados nunca hubieran ocurrido, corroborándose el principio de estabilidad en el empleo y también, llegado el caso, el de la despersonalización de los patronos.

Frente a las alteraciones subjetivas de las relaciones de trabajo se marca la diferencia entre el patrón y la empresa para vincular los contratos laborales con ésta y no con aquél., ante esta situación el empleador es la empresa y no los acostumbrados titulares de las relaciones de trabajo, apuntándose una clara tendencia a preservar la intangibilidad de los contratos de trabajo, principio que tiene sus raíces en la fórmula tuitiva de que en las empresas de actividades continuas la transferencia de aquellas no disuelve el contrato de trabajo, conservando el personal los derechos laborales adquiridos con antelación que también es observable con el cambio de patrón.

Dentro del derecho comparado, diversos sistemas suscriben la fórmula de que el contrato de trabajo no pierda su eficacia con la transferencia o compraventa de la empresa, salvo que dentro del mismo se hubiese pactado, de manera expresa, lo contrario, de no ser así, el patrón sustituto quedará subrogado tanto en los derechos como en las obligaciones del patrón anterior o sustituto.

En el derecho patrio se reconoce y regula la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituido con el sustituto o nuevo durante seis meses, a partir del aviso de la sustitución ya sea a los trabajadores o a sus sindicatos, la sustitución produce efectos por ministerio de ley y no altera la existencia de las relaciones de trabajo vigentes en la empresa, pues el patrón adquiere asume laboralmente la misma situación jurídica del empleador sustituido.

La jurisprudencia se ha manifestado en el sentido de que la sustitución de referencia se produce tanto si es que se realiza una transferencia de la empresa o de alguno de sus establecimientos, más no puede estimarse que existe si se efectúa solamente la enajenación de una parte de la maquinaria o de los bienes útiles o enseres de la empresa.

Al efecto, considera De la Cueva <sup>84</sup> que, “esta distinción resulta de gran importancia cuando se trate de la transmisión de un establecimiento, ya que en un caso hay una transmisión de la unidad económica o de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, mientras que en el segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de otra unidad económica”.

La responsabilidad solidaria en la sustitución de los patrones opera cuando una empresa es absorbida por otra, como ocurre en los supuestos de la incorporación, la transformación o la fusión.

Una incorporación se entiende como la operación por la cual una o más empresas son absorbidas por otra que lo sustituye en sus derechos y obligaciones civiles, fiscales y obviamente laborales.

Se entiende por transformación la operación por la cual una sociedad pasa, en su régimen, de una cierta especie a otra. Y que la fusión constituye la

operación por la cual dos o más sociedades se vinculan para formar una nueva.

De esta manera no se afecta ni el recuento del tiempo de servicios, ni el derecho de los trabajadores para exigir al nuevo dueño los compromisos vencidos, pero hasta entonces no cumplidos por el patrón anterior. Y otro tanto sucede, también, con los laudos y resoluciones pronunciados que no se han ejecutado al momento de la sustitución.

<sup>84</sup> Mario de la Cueva, op. Cit., t. I., p. 229.

#### **3.1.4. La terminación de la relación de trabajo**

Este tipo de disolución laboral se explica como la terminación de la relación individual de trabajo por acuerdo de las partes o por alguna circunstancia ajena a su voluntad que haga imposible la realización de sus labores.

Se le define también como la cesación definitiva de los efectos de la misma, motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad.

Como se puede advertir, este tipo de figura implica la terminación absoluta de los efectos jurídicos de la relación de trabajo sin distinción de ninguna especie, más ha de tenerse en cuenta, que con ello no desaparecen los efectos que la relación produjo durante la época que tuvo eficacia y validez, es decir, que podrán ejercerse los derechos o exigir las obligaciones generadas durante la vigencia de la relación de referencia y cuya eficacia sobrevive a la terminación de la misma.

Lo que ocurre en este caso, es que una vez concluida la relación de trabajo, no podrán ya producirse efectos nuevos sin que dicha situación implique una acumulación de los efectos ya producidos con anterioridad, por lo mismo se dejan de generar efectos para el futuro.

Por otra parte, si bien la terminación de la relación de trabajo es siempre causal, deberá motivarse. Ciertamente, es causal "en cuanto que se produce por un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos, independiente y aun en contra de la misma, que resulta, a su vez, imprevisible, pero inevitable; sin causa motivada, en cuanto que es un acto de la voluntad el determinante de dicha terminación, decidiendo ésta sin una causa, pero en todo caso, con la existencia de un motivo o una serie de motivos puramente subjetivos, y cuya significación descansa en la simple terminación de la voluntad o voluntades de los sujetos".

Así, cabe precisar que la terminación presupone la terminación de todos los derechos y obligaciones derivados de la relación o del contrato de trabajo, no obstante que algunos puedan persistir por algún tiempo.

Son causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) La muerte del trabajador
- c) La terminación de la obra y el vencimiento del término o de la inversión del capital, de acuerdo con lo establecido por la ley.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que imposibilite la prestación del trabajo.
- e) Los casos de disolución colectiva de las relaciones de trabajo como la fuerza mayor, el caso fortuito, la muerte del patrón, el concurso o la quiebra, entre otros

Se sostiene que merced a su función tutelar de la permanencia en el empleo, las causales de terminación deberán ser contempladas y en su caso interpretadas como verdaderas situaciones de excepción.

Si bien es cierto que el mutuo consentimiento, dentro de la terminación de las relaciones de trabajo, es libre, con lamentable frecuencia dicho recíproco disenso es solamente aparente y encubre auténticas renunciaciones de derechos, en este sentido la transacción que no implique la renuncia de derechos laborales, no es sino una consecuencia de la libertad contractual y representa una causa de terminación del contrato de trabajo.

En los casos de terminación, el trabajador cuenta con el derecho de exigir una indemnización de:

1. 3 meses de salario,
2. 20 días por cada año de servicios prestados, y
3. 12 días por cada año de servicio realizados, por concepto de antigüedad.

El trabajador puede terminar su trabajo en cualquier tiempo, sin que sea posible obligarlo a trabajar a la fuerza, pudiéndosele exigir, en todo caso, el pago de los daños y perjuicios que como responsabilidad civil pudiera causar.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la terminación de su relación individual de trabajo, podrá demandar sus pretensiones a través de los principios del despido, asimismo, como protección a la estabilidad laboral de los trabajadores el legislador dispone que los convenios firmados se regularán por las normas siguientes:

- a) Regirán para el futuro, por lo que no afectarán las prestaciones que ya se hayan devengado.
- b) No se podrán referir a trabajadores individualmente determinados.
- c) Respecto a la reducción de los trabajadores, el reajuste se realizará de conformidad con lo dispuesto en la ley

Cabe destacar que la teoría no es contraria a la práctica, sin embargo, en la realidad, la ejecución y aplicación de la estabilidad en el empleo se puede determinar por un lado, en las exigencias del patrón, quien de forma unilateral puede trastocar directamente la fuente de trabajo, y por otra parte, el derecho constitucional que tiene el trabajador para exigir la reinstalación en su empleo por alguna de las causas que se han mencionado con anterioridad, sin embargo, este último puede negociar con el patrón su estabilidad en el empleo

## **3.2. Breve Análisis del Servicio Civil de Carrera en México**

### **3.2.1. Denominaciones comunes**

Referirse al servicio civil de carrera representa por un lado, la adopción de un mejor sistema de administración de personal en el servicio público, pero también, por el otro, el dar respuesta a la necesidad cualitativa de contar con mayores elementos de modernización y eficiencia de la administración pública,<sup>85</sup> diversos autores se refieren a estas actividades con diferentes denominaciones como: servicio profesional de carrera, servicio público de carrera, profesionalización del servicio público, profesionalización de cuadros, profesionalización de la gestión pública, profesionalización de servidores públicos, servicio público de carrera, servicio público profesional, considerando que en cada administración puede variar la denominación por los usos o costumbres de la vigente administración pública.

### 3.2.2. Conceptos del servicio civil de carrera

El Servicio Civil de Carrera es el conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la administración pública.

Así las diversas etapas operativas que incluye dicho sistema son: reclutamiento, selección, inducción al puesto, capacitación, evaluación del desempeño, promociones e incentivos y retiro.<sup>86</sup> Hablar de Servicio Civil de Carrera es hablar de profesionalización, aunque el primer término no abarque en su totalidad al segundo.

<sup>85</sup> Gobierno del Estado de México, Secretaría de la Contraloría, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, p. I.

<sup>86</sup> Cuevas Plancarte Rubén “Profesionalización del Servidor Público; Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, p. 19.

La profesionalización del servicio público puede visualizarse como la idea de:

“Habilitar a los responsables y ejecutores de las decisiones de nuevas capacidad relacionadas con el modo de gobernar y administrar la vida social y dotarlos de medios que, por su carácter innovativo, contribuyen a mejorar los rendimientos de la acción gubernamental”.

En un sentido más práctico se puede entender a la profesionalización del servicio como:

La necesidad de establecer formalmente un catálogo de puestos que integren las diversas estructuras administrativas de las dependencias y entidades de la administración pública, definir con claridad y certeza la naturaleza de éstos y la relación de funciones que les corresponden; y,

determinar con igual precisión y claridad las calidades profesionales y aptitudes personales que deben reunir quienes ocupan dichos cargos y puestos.<sup>87</sup>

El Servicio público de carrera se define como un sistema de administración de personal del sector público, sustentado en principios, valores, normas jurídicas y procedimientos administrativos, cuyo fin primordial es lograr el óptimo funcionamiento de dicho sector.

Este concepto no es nuevo, se pueden encontrar ejemplos de su práctica en la mayoría de los países desarrollados y en Latinoamérica destaca notablemente el caso de Costa Rica.

Por su parte, en México es hasta en recientes fechas que el servicio público de carrera ha comenzado a tomar auge, especialmente en los gobiernos de las Entidades Federativas, donde se presenta como una respuesta a la necesidad de modernizar y eficientar la Administración Pública.

<sup>87</sup> Cuevas Plancarte Rubén "Profesionalización del Servidor Público; Secretaría de la Contraloría, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999, p. 20.

No obstante, los intentos en este sentido aún muestran demasiada cautela, pues como todo sistema, adolece de ventajas y desventajas éstas últimas más que nada ocasionadas por los aún presentes viejos vicios que han caracterizado, entre otras cosas, a la ascensión de los funcionarios a los cargos públicos. No obstante, es de reconocerse que dichas prácticas se encuentran en proceso de abandono, en virtud de que la ciudadanía poco a poco ha ido adquiriendo conciencia para defenderse de los abusos.

El sistema del servicio público de carrera persigue diversos propósitos impulsados por razones tales, como que la administración pública tiene cada vez más tareas, diversas y complicadas que las que tenía en el siglo pasado, cuyas funciones eran exclusivamente mantener el orden y administrar los servicios públicos y en la actualidad se convierte en una verdadera promotora

del desarrollo económico y social, que para desempeñar sus nuevas tareas, requiere de personal competente.

Sin duda, la administración pública ha dejado de ser la paternal proveedora de satisfactores y hoy por hoy se constituye como proveedora de opciones y oportunidades para el desarrollo de los gobernados, es decir, involucra a la sociedad para que esta sea la propia productora de sus satisfactores.

De entre los propósitos más importantes que podemos anotar acerca del servicio público de carrera, señalaremos tan sólo cinco:

1. Se busca fundamentalmente un mejor funcionamiento del sector público, con un enfoque claro y determinante hacia la eficiencia y calidad en la prestación de los servicios;
2. El servicio público de carrera debe ser un programa de aplicación obligatoria en todos los niveles y órdenes de gobierno, de manera que los esfuerzos sean homogéneos y exista una normatividad que lo regule;
3. La utilización de la capacitación constante y la especialización como instrumentos fundamentales a efecto de contar con personal idóneo y comprometido para desempeñar la diversidad de acciones que componen la actividad del Estado;
4. El abandono y erradicación de vicios que han identificado a la corrupción como característica de toda función pública; y
5. Lograr la planeación estratégica de largo plazo, así como la continuidad y seguimiento de los programas de gobierno, a fin de llevarlos hasta su total conclusión, sin importar los relevos de funcionarios.

En condiciones óptimas, la consecución de los anteriores propósitos permite a la administración pública obtener grandes ventajas, tales como garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo de los servidores públicos, sin que ello implique inamovilidad; fomenta, asimismo, la lealtad hacia las instituciones públicas y la vocación de servicio; da continuidad a la actividad gubernamental; promueve la planeación de vida y carrera de los servidores públicos; promueve mayores grados de responsabilidad; cuenta con empleados

formados desde su ingreso y capacitados permanentemente para tener calificación y competencia más elevada; propicia la transparencia en todos los puestos de la administración pública, reduce la corrupción y pondera el mérito como fundamento para la permanencia y la promoción.

En el plano de la realidad, se estaría hablando de buenas intenciones, ya que las bondades del sistema del servicio público de carrera son indiscutibles, al menos desde el punto de vista teórico.

El servicio público de carrera implica costos financieros que no todo el mundo está dispuesto a afrontar. Se busca el mejor funcionamiento de la administración pública haciendo más eficiente la prestación de los servicios públicos, haciéndolos de calidad.

La solución para lograr esto es, en principio, la capacitación tanto general, como especializada, que permite contar con personal altamente competente, idóneo para desempeñar las distintas actividades de la gestión gubernamental. Ello indudablemente también implica un alto costo de inversión, tanto para capacitación, como en salarios y prestaciones para la administración pública, que no todos los gobiernos están dispuestos a erogar.

No es posible tomar al servicio público de carrera como una moda y simplemente barnizar la calidad a las organizaciones; estamos en presencia de un sistema caro, cuyos resultados son a largo plazo, pero al que vale la pena invertir.

### **3.2.3. Objetivos del servicio civil de carrera**

El servicio civil de carrera lo define Miguel Duhalt Kraus en su obra *Administración de Personal en el Sector Público*, como:

“El Conjunto de normas legales y de políticas y de procedimientos administrativos basados en las técnicas de administración más conocidas para manejar los recursos humanos de la Administración Pública”.<sup>88</sup>

Cualquier modelo de Servicio Civil busca enlazar los intereses del Estado con los de los trabajadores, como empleador y prestadores de servicios, relaciona directamente el desarrollo individual con la obtención de los objetivos y metas institucionales, así que dicha búsqueda tiene como objetivo la congruencia de la actitud y la aptitud del servidor público.

La eficiencia y la capacidad profesional son el basamento para establecer un sistema de reclutamiento y ascenso en el servicio civil.

Su esencia radica en la idoneidad del candidato a ocupar el puesto de acuerdo a los requisitos que previamente se delinearon como indispensables para cada categoría ocupacional y más que propiciar expectativas de mejoramiento en los ingresos para los servidores públicos, debe representar un reto y compromiso con superación, por lo que no debe ser sólo un sistema de premios y estímulos económicos que no generarían a largo plazo más que desconfianza y falta de compromiso de servicio por los mismos servidores.

El Servicio Civil de Carrera es un proceso de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores públicos, su creación y aplicación requiere de meditar profundamente sus propias características, para asegurar el éxito en la administración pública.

<sup>88</sup> González García, Guillermina. Primeras jornadas de derecho administrativo y administración pública. Universidad de Guanajuato. México. 1998. P. 153.

#### **3.2.4. Principios del servicio civil de carrera**

El servicio civil debe sustentarse en dos principios fundamentales:

1. El sistema de valuación y aptitud en el puesto y
2. La garantía de seguridad y estabilidad en el cargo que incite la profesionalización de los servidores públicos.

Para que el servicio civil de carrera pueda ponerse en marcha, se requiere del apoyo permanente de los mandos medios y superiores de la

administración pública, que exista un régimen democrático, que el servidor público vea a la Administración Pública como una opción importante para ejercer su profesión y que perciba claramente, que es indispensable la lealtad hacia las instituciones públicas, además su ingreso debe ser con base en sus méritos; establecerse la planificación de recursos humanos, estructurando la administración pública conforme a sus propias necesidades, vinculando el servicio civil al desarrollo nacional siendo necesario que el diseño del a carrera se ajuste a la realidad histórica y contextual.

En cuanto a la profesionalización y reconocimiento de los méritos del servidor público es necesario establecer reglas distintas en la relación de instituciones-servidores públicos, para evita la discrecionalidad en la contratación y remoción de personal, ofrecer incentivos al buen desempeño, un desarrollo profesional con certidumbre, posibilidades de crecimiento en sus áreas de especialización, etc.

El servicio civil busca precisamente evitar que los grupos que llegan al gobierno intenten permanecer en la acción administrativa y desterrar definitivamente la ambición por obtener beneficios solo para sus integrantes, ubicando en los puestos públicos a quienes comparten su tendencia política y aseguran un alto grado de lealtad, pero no siempre cumplen con la calificación suficiente para ocuparlos y es pertinente señalar que el servicio civil tiene tres características para impedir tales problemas: competencia, neutralidad e igualdad de oportunidades.

Por tanto el servicio civil de carrera debe buscar su fundamento en principios y valores como son. La eficiencia, la seguridad en el empleo, productividad del servidor público, de tal forma que para obtener una administración eficiente, debe estar presente la profesionalización, un sistema de selección, un sistema permanente de capacitación y un sistema de movilidad horizontal y vertical.

### **3.2.5. La Sociedad y el servicio civil de carrera**

La sociedad no es una suma de voluntades anónimas, ni espacio en el que habitan ciudadanos en abstracto. Por el contrario, se reconoce y es reconocida como sitio de individuos, grupos, asociaciones, tipos de organización y estrategias de movilización que tienen incidencia en las estructuras de gobierno.

La sociedad se refleja como un conjunto de voluntades y acciones que se orientan hacia la movilización de energías, recursos e información. Por eso, los gobiernos tienen que diseñar y aplicar respuestas puntuales a problemas específicos, y tomar distancia de las soluciones que pretenden abarcar de manera homogénea lo que en el mundo de la realidad es diverso, los gobiernos tienen ante sí retos y desafíos mayúsculos; de este modo, su capacidad de respuesta depende de la preparación del personal público. Éste es el centro que acredita y justifica el servicio público como el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno, del servicio público depende que el vínculo gobierno-ciudadanos sea fructífero.

La prestación de los servicios públicos, las tareas de justicia, la administración de la vida económica, la conducción de los asuntos políticos, el manejo de la política económica, de las relaciones exteriores y el logro del bienestar social, son, entre otros, capítulos básicos que tiene a su cargo el gobierno, para cada uno de ellos es menester que la preparación, pericia y habilidades de los servidores públicos sean de vigoroso contenido cualitativo, ya que dirigir y coordinar a los ciudadanos implica que los gobiernos eran aptos para recoger demandas, escuchar problemas y seleccionar opciones de solución.

La carencia de aptitud para proporcionar un servicio público moderno y eficiente provoca costos negativos para los gobiernos. En cambio, cuando el servicio público es apto, responsable y oportuno, la relación gobierno - ciudadanos es alentadora, ratificándose los compromisos en favor del bien público.

El servicio público debe considerarse como elemento de gran importancia en el funcionamiento de los gobiernos, no hay duda que un factor clave en la vida de las democracias es la eficacia del servicio público y esto significa que el servicio público no es sólo un asunto de trámites y expedientes, sino un medio para que la relación gobierno-ciudadanos sea constructiva, respetuosa y confiable.

Los expresos atributos conciernen a una visión positiva y emprendedora de lo que es el gobierno abierto, el cual procura que sus respuestas sean eficientes en favor de la vida pública.

El gobierno abierto es prototipo para que el servicio público sea definido como un sistema de respuestas institucionales, y no sólo como un aspecto de trámites burocráticos.

El servicio público debe valorar y revalorar la condición de vida de los ciudadanos y los ubica en el ámbito de expectativas, preferencias, apoyos y disidencias, en una visión moderna, el servicio público se rige por los valores de la democracia y por el imperativo de que su eficacia es fuente de ventajas y beneficios compartidos.

En México, la función pública ha sido objeto de diversas facetas relacionadas con la naturaleza del régimen político; esto significa que su contenido no responde a un sistema de méritos ni reglas de certidumbre, sino que se vincula con el vaivén de la vida política, siendo la naturaleza del régimen político de predominio presidencial. En relación a él, hay un conjunto de símbolos, prácticas, costumbres y cosmovisiones que influyen para que la función pública tenga contenido politizado y, por tanto, no imparcial.

Lo expresado no es un defecto, sino un hecho que se explica en razón de que las prácticas politizadas tienen predominio significativo y la profesionalización del servicio público es un imperativo a conseguir para poner a salvo al gobierno y a los cuadros de la administración pública de las turbulencias los cambios que alteran su funcionamiento regular.

En la actualidad, la realidad política y social del país es otra, es dinámica, inédita, compleja y cambiante; existen nuevos actores sociales que demandan que la función pública sea no sólo eficiente sino democrática.

Los costos públicos de lo que implica la conducción del gobierno, forman parte del debate plural y abierto para exigir como proclama calidad en las respuestas institucionales y sentido de oportunidad para que la sociedad y sus organizaciones tengan sitios en los cuales encaucen sus problemas, energías y demandas.

Por eso, la función pública vive en el ámbito de exigencia ciudadanas y de una puntual vigilancia por parte de la opinión pública.

México vive también un nuevo rol en materia de competencia político – electoral, se presentan diversas experiencias de alternancia en el poder, tanto en la esfera federal como en la estatal y municipal, de continuar dicha tendencia, es importante crear las bases institucionales para que la profesionalización del servicio público sea un sistema de seguridad que evite la innecesaria politización del mismo y la comprometida, pero no siempre productiva, conducta de que sea ejercido con acento partidista e ideológico.

Cuando se hacen esfuerzos serios para lograr un beneficio general, siempre existen personajes que los niegan y tienen, a su vez, la capacidad de influir en los demás. Sabido es que aprovechan cualquier laguna de la ley y argumentando la defensa de los derechos colectivos, obstaculiza fuertemente todos los planes y avances, incluso al grado de hacerles retroceder.

Por otra parte, la normatividad laboral vigente y el sindicalismo, la primera como herramienta y el segundo, como vía, permiten a los resistentes al cambio cumplir, las más de las veces, sus cometidos.

El servicio público de carrera exige una normatividad clara, homogénea y una aplicación planeada, gradual, pero inflexible y total, la negociación política con los resistentes no se debe tolerar, toda vez que aquellas administraciones públicas que han puesto en marcha el servicio civil de carrera sin haber sensibilizado a su personal desde los niveles inferiores y/o que han

negociado excepciones con sus líderes sindicales no encuentran el mejor camino hacia el éxito.

No es posible pensar en un sistema de servicio público de carrera compuesto únicamente por técnicos que saben hacer muy bien las cosas, por tal motivo un rubro importante y reiterado es la capacitación.

Cuando pensamos en capacitación, normalmente pensamos en dos cosas, primero aquella que sirve para enseñar las herramientas y técnicas para desempeñar una labor de la manera más adecuada, o segundo, aquella que trata de influir para que de ahora en adelante el sujeto de la capacitación sea una mejor persona, motivado, comprometido con la institución y su trabajo, mágicamente.

La capacitación técnica y la motivacional no deben dejarse de lado y son muy importantes, pero en la capacitación para la vida tenemos el recurso más importante de toda nuestra inversión.

El servicio público de carrera no es únicamente para los subordinados, toda la organización debe entrar a la capacitación y debe ser sensibilizada desde el más alto directivo, hasta el último nivel.

La capacitación no le dice al trabajador que debe estar comprometido con la empresa, lo compromete realmente consigo mismo y con su institución, le hace sentir parte de la misma y le recompensa por lo que aporta, no por lo que sabe, a su vez, el empleado comprometido se siente seguro, bien remunerado, pero se sabe no eterno en su puesto.

Se dice que algunas de las ventajas del servicio público de carrera son que reduce la inestabilidad por movimiento en el poder político y que distingue los ámbitos de competencia administrativa del funcionario político del funcionario público.

La realidad es que los servidores públicos adquieren mayor estabilidad y seguridad en el empleo, pero los teóricos olvidan que esto se da solamente hasta cierto nivel de la jerarquía; por tanto, lo verdadero es que existe un rango

dentro de la jerarquía gubernamental al cual el sistema del servicio público de carrera aplica parcialmente o no aplica y el sistema tradicional persiste.

Por otra parte, al distinguir entre las competencias política y pública administrativas, el sistema parece reconocer que existen servidores públicos de dos clases y que solamente los del nivel inferior están sujetos al servicio público de carrera.

Pareciera que las diferencias tradicionales se acentúan y que una clase, la política como es costumbre, pertenece a un mundo ajeno; ajeno al buen servicio, al compromiso público, a la verdad, etcétera, y a la que sin embargo le sigue perteneciendo la toma de decisiones.

Es necesario involucrar a todos los niveles dentro de una organización y sensibilizarles; también es vital que la selección de personal abarque inclusive la selección desde el punto de vista valores éticos, toda vez que no basta no contar con antecedentes penales, es aquí, que México, como país, en cualesquiera de sus niveles y órdenes de gobierno encuentra su principal reto para implementar el servicio público de carrera.

No hay que olvidar lo que decía Laurence J. Peter “En una jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia”.

Se sostiene que, desde un enfoque analítico-académico, las bondades que puede ofrecer la adopción de un servicio civil de carrera son muchas y variadas, entre otras, se encuentran; promover la constante profesionalización y desarrollo de una carrera en el sector público, reflejándose en la idea de que el servidor público cuente con un adecuado sistema de ingreso, promoción, estímulos y evaluación según los méritos y, derivado de ello la administración pública en general tenga un reflejo cualitativo de las “aptitudes y actitudes” de los servidores públicos, sin embargo, también contrariamente han surgido algunas voces que sugieren no ubicar al servicio civil de carrera como la panacea que habrá de permitir e introducir mejoras en la organización y funcionamiento administrativo.

Se reconoce que la carrera administrativa representa una asignatura pendiente que se ha abordado de manera limitada y parcial en la gran mayoría de las dependencias gubernamentales, la naturaleza y especificidad funcional de los órganos de control y evaluación de la administración pública federal, estatal y municipal, puede estimular su adopción y derivar en un mejor sistema de rendición de cuentas, el cual a su vez sea el resorte de mayor calidad y profesionalismo en el “arte” de administrar.

Actualmente, a pesar de que los trabajadores de base son los más numerosos e importantes, los sindicatos únicamente representan a éstos, y no son los más representativos ni los que toman las decisiones en la pirámide burocrática, debe de existir una normatividad que regule por igual a los llamados trabajadores de confianza y a los de base.

El derecho a la sindicalización debe ser general y no parcial; al crear esa división se impide la identificación entre los trabajadores de base y de confianza, para el logro de metas que finalmente son comunes.

De no existir esa diferencia se podría observar el ascenso de trabajadores de base a puestos de confianza por méritos propios y se les garantice, en caso de reunir los requisitos necesarios, su permanencia en el servicio, la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y acceder así a puestos superiores con remuneraciones acordes al mismo y la posibilidad de obtener, al término de su carrera, condiciones dignas para el retiro.

En el caso del trabajador de confianza, a diferencia del trabajador de base, carece de seguridad en el empleo. El trabajador de confianza puede ser retirado del servicio a voluntad del jefe en turno, y no hay nada en la ley que lo obligue a compensar la salida del servidor público, es decir, no existe una indemnización.

Por lo tanto, el sistema de servicio civil de carrera plantea también igualdades en la aspiración a la obtención de puestos superiores en consecuencia está estrictamente ligado a la concepción de un régimen

democrático en virtud de que asegure el igual acceso de todos los ciudadanos a los empleos públicos, en función de sus méritos.

No se puede esperar el surgimiento de mejores servidores públicos si no se garantiza su estabilidad en el empleo, desarrollo profesional e indudablemente, la posibilidad de capacitarse y adquirir mayores niveles de educación.

Para estimular al servidor público de base es necesario meditar ampliamente, es decir, contar con los incentivos para premiar al que hace las cosas excelentemente, porque el salario recibido por el servidor público es para que trabaje bien; no se premia el buen trabajo, se premia el trabajo excelente, y se debe cuidar el sistema de estímulos para evitar premiar tanto al que no trabaja como al que hace un trabajo excelente.

Por lo que respecta a los servidores públicos de confianza, sucede algo análogo, y como lo manifiesta el Dr. Guillermo Haro Bélchez en su obra: La Función Pública en el Proceso de Modernización Nacional “sobre el servidor público de confianza pesa el estigma del olvido, y de la incompreensión, con lo que de hecho se encuentran sometidos a la opinión y voluntad del superior jerárquico, el cual, por ende favorece o perjudica su carrera.

La oportunidad para ascender, reside en suma de adivinar, o suponer lo que desea el superior y no cumplir con los Programas de trabajo y por tanto con la sociedad...” por lo que tampoco pueden establecer parámetros reales de productividad.<sup>89</sup>

<sup>89</sup> Haro Bécchez, Guillermo. La Función Pública en el Proceso de Modernización. op. cit.

Al crearse un sistema civil de carrera es posible pensar que el servidor público tenga ciertos períodos de estancia dentro de los puestos, y si después de haber transcurrido ese tiempo no ha podido moverse o no ha cumplido con los requisitos de promoción, no puede alcanzar niveles de áreas superiores o probablemente de responsabilidad mayor, por lo que el servidor público no debe permanecer en esa estructura administrativa y habría que reubicarlo en otro lugar, en otra área de la administración pública donde pudiera desempeñarse.

Hoy en día los gobernados están mejor preparados, mejor informados, más conscientes de sus derechos y obligaciones, siendo más exigentes.

Los esfuerzos realizados en los últimos años han demostrado que está rebasado el viejo sistema en el sentido de que las organizaciones públicas no podían ser competitivas, eficientes y efectivas en la resolución de los problemas; pues las organizaciones públicas pueden y deben demostrar actitudes a las del sector privado en el desempeño de sus funcionarios.

La administración pública debe estar formada por servidores públicos profesionales, es decir, de aquellos que hacen de la prestación de sus servicios su propia forma de vida, pues la propia complejidad y tecnicismos de los objetivos que debe cubrir la administración pública exigen servidores públicos profesionales como una garantía de estabilidad y eficacia, que repercute en beneficios inmediatos para la población.

Los cambios estructurales en la administración pública pueden promoverse tomando en consideración los recursos humanos con que cuenta el gobierno pues en ellos reside el mayor potencial.

Así la profesionalización de los servidores públicos permite dar continuidad a los programas de trabajo y facilita la capacitación; elemento indispensable para el mejor desarrollo y adaptación a cambios estructurales y tecnológicos.

Este principio debe estar en la gestión de recursos humanos de la administración, es decir, en la utilización inteligente por parte de ésta, de las asignaciones en los cargos públicos, de forma que se mejore a través de la experiencia de los servidores públicos al realizar diversas funciones cada vez más difíciles, siendo la manera de hacerlos más aptos para ejercer funciones más difíciles o de más alto nivel.

Desde hace un siglo, se ha tratado de llevar a cabo la profesionalización del servidor público y durante el mismo se han presentado muchos intentos y esfuerzos por tratar de generar en México un sistema de profesionalización del servidor público, el cual, de alguna manera queda contemplado en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgada en 1964, por lo que existe ya un buen trecho recorrido para establecer un servicio civil de carrera, y actualmente en el Estado de México, ya es una realidad pues se sentaron las bases para tal efecto con la promulgación de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Por lo anterior, se puede estimar que los elementos para que se dé el servicio público profesionalizado, son: la formación; la normatividad; la evaluación al desempeño del servidor público y la permanencia en el empleo.

Otro elemento esencial es el reclutamiento y selección de personal considerados como los filtros que tiene la administración pública para lograr la eficiencia y la efectividad en la gestión de los servicios públicos.

Las técnicas de reclutamiento y selección de personal tienen como propósito ingresar al servicio público gente que haya demostrado su capacidad mediante exámenes objetivos e imparciales y que reúna los requisitos necesarios.

La fase del reclutamiento significa que el servicio público tiene un carácter abierto y competitivo, por lo que sus reglas deben garantizar la equidad entre los participantes y podrían incluir los requisitos los criterios de evaluación y la determinación de las calificaciones para aprobarlos, ahora bien, es posible que se integren los jurados responsables de elaborar, ampliar y

evaluar las pruebas, con personas del gobierno y representantes de la sociedad.

Desde el punto de vista de la profesionalización el reclutamiento tiene como finalidad asegurar que los candidatos tengan los conocimientos profesionales exigidos, y también apreciar de manera objetiva si el candidato tiene las cualidades necesarias para ejercer las funciones que deberá ocupar a lo largo de su carrera, no obstante, en todo momento pueden ser revisados a través de un procedimiento que sea lo menos arbitrario posible.

Por lo tanto en el servicio civil de carrera, los catálogos de puesto, y los tabuladores que permitan reconocer la capacidad y experiencia de los servidores públicos; son idóneos, siendo necesario estudiar la posibilidad de implantar sistemas de calificación de méritos, a través de los cuales se dé ascenso al servidor público mexiquense, o concluirse la creación de un estatuto para servidores públicos no sólo sindicalizados o de base, sino también de mandos medios, y establecer hasta que nivel puede darse la inamovilidad, que permita dar cierta estabilidad en el empleo, y una garantía en cuanto a la continuidad de los programas institucionales, ya que cada seis años se sufre con los cambios de servidor público.

No se puede omitir la capacitación como componente primordial, considerando esta como; el conjunto de técnicas que aportan al servidor público los elementos de conocimientos que le permitan, por una parte, desempeñar eficientemente el puesto que tiene asignado; y por otra, estar en condiciones de poder concursar por las vacantes que en puestos superiores se llegan a generar; propiciando a la vez, que las dependencias cuenten con personal preparado para llevar a cabo los programas que tienen asignados.

La capacitación además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y movilidad social a que dan lugar mejores niveles de clasificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

Indudablemente que un sistema de capacitación integral puede cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

Los Estados Unidos Mexicanos cuenta con una extensa legislación sobre capacitación y se observan disposiciones al respecto en:

1. Apartado B del artículo 123 Constitucional en su fracción XIII.
2. Ley reglamentaria de la fracción XIII del apartado B del artículo 123 Constitucional.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
4. Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera
5. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera
6. Ley Federal del Trabajo
7. Contratos Colectivos de Trabajo (en el caso de empresas de gobierno sometidas al apartado A, del artículo 123 Constitucional).
8. Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo (en el caso de las instituciones del gobierno sometidas al apartado B del artículo 123 Constitucional).
9. Reglamentos de las condiciones generales de trabajo en los Estados y Municipios.

Debe ser un sistema de capacitación integral, de tal forma que para la Administración Pública signifique:

1. Unificar criterios y reducir costos en la impartición y evaluación de los cursos.
2. Impartir cursos que efectivamente satisfagan alguna necesidad real para el funcionamiento y/o mejoramiento del servicio público.
3. Enriquecer la capacitación debido a la pluralidad de pensamiento que existe en los cursos, lo cual significa un adiestramiento no sólo interdisciplinario sino también de interdependencias; que traería como consecuencia una retroalimentación más abundante y sustancial entre el Estado y sus trabajadores y entre los trabajadores entre sí.

4. Permitir la sistematización, racionalización y la excelencia académica en la impartición de los cursos requeridos debido a la especialización que se daría.

Para los servidores públicos significa mejor preparación, su experiencia se vería enriquecida por la comunicación que se tendría con otros servidores públicos que se encontrarían en el mismo nivel y/o categoría pero en otras áreas y en otras dependencias, la seguridad de que se le calificará con los parámetros establecidos de antemano y no por consideraciones de tipo personal.

Buscando tener una administración de especialistas en la materia y no de generalistas como actualmente sucede, y dado que la administración pública requiere profesionistas especializados, resulta no sólo conveniente sino necesario. No debe ser impulsada a través de cursos convencionales, sino mediante talleres que propicien el aprendizaje de nuevos aspectos más complejos y el desarrollo de habilidades creativas.

En México el personal de base no tiene una movilidad reconocida o ascensos establecidos por escalafón a los niveles de mandos medios o superiores, situación que precisamente desaprovecha a servidores públicos de base, por lo que debería establecerse un servicio civil de carrera que contemplará los ascensos a niveles superiores basados en el sistema de méritos e idoneidad.

Para el caso de los servidores públicos de base, los ascensos y promociones en cada dependencia, se dan de acuerdo a la existencia de un reglamento de escalafón que determina las bases de los ascensos. Los factores tomados en cuenta son: conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

En la promoción para que en la práctica el sistema de escalafones funcione en forma adecuada y expedita, es necesario que se respeten cabalmente las disposiciones normativas, además de que las propuestas que realicen las áreas administrativas involucradas deben tener como filosofía el

sentido de complementar el salario tabular, para competir dentro del mercado laboral respectivo, así aún cuando no exista el cambio de plaza.

En el servicio civil de carrera, se han desarrollado diferentes modelos de estructura, entre los que destacan los siguientes:

1. Estructura lineal o abierta: Es el establecimiento de líneas de especialización en las que se puede ascender ininterrumpidamente desde los niveles bajos a los altos, sin necesidad de ir reuniendo los requisitos de educación formal, superiores a los exigidos al ingreso (modelo británico).
2. Estructura estratificada o cerrada: En esta, las especializaciones se subdividen en carreras independientes en función de los requisitos de educación formal, exigidos en cada uno de los estratos (modelo español y de Alemania Occidental).
3. Estructura rígida: En esta estructura no es posible pasar de un área profesional a otra diferente (caso británico, excepto en los niveles más altos de la jerarquía administrativa).
4. Estructura flexible: Es posible pasar de un área de especialización conservando el servidor público el nivel jerárquico alcanzando en el área de origen o procedencia (caso español).
5. Estructura mixta: Es la mezcla de estos diferentes modelos para ajustarse a las realidades, necesidades y problemáticas de cada país.

Con igualdad de oportunidades la entrada y promoción en el servicio civil los servidores públicos buscarían allegarse de los elementos y reconocimientos para obtener los ascensos y demás estaría plenamente consciente que realiza una carrera en el servicio la cual se determinaría por su capacidad, aptitud, lealtad y eficiencia.

### **3.3. La Estabilidad en el empleo de los Trabajadores al Servicio del Estado**

#### **3.3.1. La Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento**

Este ordenamiento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diez del mes de abril del año dos mil tres, considerando la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día nueve del mes de enero del año dos mil seis, contemplando ochenta artículos en cuatro títulos y cuatro artículos transitorios.

Su reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día seis del mes de septiembre del año dos mil siete, integrado por noventa y ocho artículos y once transitorios.

Es destacable el contenido de estos preceptos en relación a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, toda vez que norman, regulan y sancionan, entre otras disposiciones, el quehacer de los trabajadores citados.

La importancia radica en el conocimiento, aplicación y ejecución de las reglas de conductas de observancia general y obligatoria que de ellos emanan, por conducto de las instancias creadas para tales fines.

Por lo anterior, es imprescindible puntualizar aquellos mandamientos necesarios para sustentar la estabilidad en el empleo o la no estabilidad en el empleo de este tipo de trabajadores frente al Estado y ante la propia sociedad.

Es básico señalar aquellos artículos de esta ley y su reglamento que brindan un esquema jurídico de apreciación e interpretación de la estabilidad del empleo de los trabajadores al servicio del Estado en la administración pública federal.

De la naturaleza y objeto de la ley.

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada. Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo 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 la función pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Artículo 4.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Artículo 5.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director General;
- b) Director de Área;
- c) Subdirector de Área;
- d) Jefe de Departamento, y
- e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al

servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del trabajador de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

Artículo 8.- El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

En los numerales citados se establecen las bases, entre otras, de las facultades para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema del servicio profesional de carrera, los conceptos propios, quien ostenta la titularidad de este organismo, sus principios rectores, la clasificación y tipos de servidores públicos, además de los rangos comprendidos y los criterios generales para la determinación de cargos, y aquellos servidores públicos que no se contemplan en este sistema.

#### De los derechos

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

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;

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 injustificadamente, y

XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

#### De las Obligaciones

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;

... XI.

En el artículo 10, fracciones I y X, es notable la incongruencia jurídica en relación a la estabilidad del empleo, es decir, por una parte refiere a tener estabilidad y permanencia en el servicio, y por otra, señala el “derecho” de recibir una indemnización cuando sea despedido (a) injustificadamente, es necesario advertir la interpretación que se puede dar a este tópico.

De la estructura del sistema de servicio profesional de carrera

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I...

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;

d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y

e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

... VIII.

Este precepto es claro en su fracción V., en la que señala; “garantizar la estabilidad laboral”, sin embargo, en la práctica se observa una situación diferente donde el subsistema o procedimiento es falible.

#### Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

#### Del Subsistema de Ingreso

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;

II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;

IV. No pertenecer al Estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y

V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, Estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Artículo 22.- Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

Artículo 23.- El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y en las modalidades que señale el Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

Artículo 39.- La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y

II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

En las anteriores normas se observa en que consiste el Registro Único del Servicio Profesional de Carrera y el Subsistema de Ingreso como antesala a los Subsistemas de Capacitación y Certificación de Capacidades, y de Evaluación del Desempeño, como parte importante relacionada a la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, toda vez que si el Estado certifica y evalúa esas capacidades y el desempeño, tendría que ofrecer o garantizar por todos

los medios la estabilidad en el trabajo y omitir aquellas decisiones unipersonales, mediáticas o sexenales, por la que los trabajadores son afectados, además de haber “perdido” toda la inversión de recursos en la capacitación y certificación de los mismos.

#### Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo 44.- La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

Artículo 45.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema. El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y
- III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

Artículo 47.- El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

Artículo 49.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 51.- Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un período igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este período, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

Artículo 52.- 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 requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.

#### Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 54.- La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

En la actualidad la sociedad vive una trayectoria acelerada en razón de la capacitación y la evaluación de habilidades, capacidades y destrezas, es

decir, se favorece la actualización del desempeño individual y colectivo para mejorar servicios, sin embargo, todavía existen lagunas o abismos en la medición de los métodos, procedimientos o factores de estas actividades; por otro lado, existen comisiones, sistemas, subsistemas, comités, etcétera, que regulan los resultados de las mismas, no obstante, los cuadros o esquemas que puntualizan las formulas para llegar a ellos siguen sin considerar cuestiones cualitativas o no se cuenta en algunos casos con la infraestructura multidisciplinaria idónea para tales efectos.

#### De las Competencias

Artículo 79.- 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.

Este principio refiere la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, se tendrá que recordar que este ordenamiento es muy claro en el sentido de la protección que se deriva de la misma; a favor de los trabajadores que no son de base. Por tanto, es importante tomar en cuenta la Ley Federal del Servicio Profesional de Carrera y la Jurisprudencia concreta para ciertos asuntos; recordando que para algunos NO existe estabilidad en el empleo de los trabajadores al Servicio del Estado, considerados de confianza.

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

El Reglamento como parte adjetiva de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, es la encargada de reputar todas aquellas disposiciones que esta, de manera sustantiva, impone para su observancia general y obligatoria.

Es importante destacar aquellas normas que se relacionan respecto a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al Servicio del Estado de este ordenamiento, considerando las más relevantes las siguientes:

## De las Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Artículo 3.- Para efectos administrativos, la interpretación del presente Reglamento corresponderá a la Secretaría en lo relativo a la programación, dirección, coordinación, control, evaluación y seguimiento de la operación y funcionamiento del Sistema.

## De los Servidores Públicos de Carrera

Artículo 5.- Los servidores públicos de carrera se clasifican en:

### I. Eventuales:

- a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño;
- b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley;
- c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema por virtud de un convenio, y

### II. Titulares:

- a) Los que ingresan al Sistema, mediante concurso público y abierto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior, y
- b) Los que ingresan al Sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

## De la Operación del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 19.- Cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los subsistemas, de conformidad con la Ley, este Reglamento y las disposiciones que emita la Secretaría.

El Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, por sí o por quien éste designe, realizará los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar sus programas específicos de planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación de su personal.

Artículo 20.- Las dependencias deberán proporcionar a la Secretaría en los medios, formatos y plazos que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.

#### Del Subsistema de Ingreso

Artículo 29.- Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo.

Artículo 34.- El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. Entrevistas, y
- V. Determinación.

El Comité Técnico de Profesionalización establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en el párrafo anterior, determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente.

La DGRH (Dirección General de Recursos Humanos) será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

Artículo 46.- Los Comités Técnicos de Profesionalización, a través de las DGRH, deberán actualizar, en el Registro, la trayectoria de cada servidor público de carrera y los puntajes individuales que obtenga a través de las siguientes acciones:

- I. La capacitación que reciba para el mejor desempeño de las funciones que realiza en el puesto que ocupa, conforme a los planes establecidos por el Comité Técnico de Profesionalización y autorizados por la Secretaría;
- II. La certificación de capacidades en desarrollo administrativo y calidad, de conformidad con los lineamientos que expida la Secretaría y los planes de capacitación que a tal efecto sean establecidos por la misma;
- III. La certificación de capacidades para el mejor desempeño de otros puestos del Sistema, impartidos por dependencias distintas;
- IV. Otros estudios que hubiera realizado el servidor público;

V. Los resultados de la evaluación de su desempeño, obtenidos en los términos previstos en este Reglamento y en los lineamientos que al efecto expida la Secretaría, incluyendo el cumplimiento de las funciones asignadas al puesto que ocupa, sus contribuciones al cumplimiento de los objetivos del área en la que preste sus servicios y sus aportaciones institucionales, y

VI. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en el servicio público.

Artículo 47.- Para que un servidor público de carrera pueda ser sujeto a una promoción por concurso en el Sistema, conforme a lo previsto en el artículo 37 de la Ley, deberá contar con al menos dos evaluaciones del desempeño anuales.

Artículo 49.- Los servidores públicos de carrera titulares podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales, en los casos que así lo soliciten; por necesidades del servicio para ser reubicados en otra área o unidad administrativa de la propia dependencia o de alguna otra, o cuando sus puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración, observando al efecto los requisitos siguientes:

I. Que se cuente con la autorización del Comité Técnico de Selección de la dependencia en que se lleve a cabo el movimiento o trayectoria lateral y, en su caso, con la anuencia del servidor público de carrera titular y de su superior jerárquico;

II. Que el perfil de los puestos considerados para llevar a cabo estos movimientos cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad;

III. Que el movimiento no implique incremento o disminución en las percepciones del servidor público de carrera titular de que se trate, mayor al 30%, ni una promoción a otro rango, en cuyo caso tendrá que contarse con la anuencia del servidor público de carrera titular, y

IV. Que el servidor público de carrera titular sujeto a movimiento o trayectoria lateral cubra el perfil del puesto correspondiente.

#### Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo 54.- El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades se implementará con base en los diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que realicen las dependencias.

Será responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización, establecer a través de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas de la dependencia, programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, sujetándose a la disponibilidad presupuestaria de ésta, y determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación. Dichos programas se establecerán conforme a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría y deberán ser registrados ante la misma.

Artículo 55.- Las dependencias al establecer sus programas de capacitación, tomarán en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como los requisitos siguientes:

I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada servidor público de carrera, en ningún caso, represente menos de cuarenta horas efectivas anuales, y

II. Que los cursos de capacitación o actualización que se incluyan en los programas sean impartidos por:

a) Instituciones educativas, de investigación científica o tecnológica, pública o privada, nacional o extranjera, u otras personas morales,

b) Expertos, quienes podrán ser servidores públicos o personas físicas.

Las personas físicas y morales a que refiere esta fracción, deberán registrarse ante la Secretaría, de conformidad con lo previsto en los lineamientos expedidos por la misma. La Secretaría podrá recomendar

ajustes a los programas de capacitación de las dependencias, cuando los mismos no consideren lo previsto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones aplicables.

Artículo 56.- Los requisitos de calidad conforme a los cuales se impartirá la capacitación y actualización son los siguientes:

I. Deberán ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información y seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en ejercicios, evaluaciones y plan curricular;

II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático, con el fin de fortalecer el aprendizaje;

III. Que el uso del lenguaje y el diseño gráfico sean apropiados para fortalecer el proceso de aprendizaje;

IV. Que prevean facilidades de interacción entre el participante y el instructor, y

V. En cursos impartidos por medios remotos, que cumplan con las características operativas de compatibilidad, acceso y funcionalidad para los participantes, a fin de que puedan ubicarse y desplazarse con facilidad entre temas, unidades y módulos.

Artículo 57.- Será obligatorio para los servidores públicos de carrera cursar los programas de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia a la que estén adscritos, y su aprobación será requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

Artículo 59.- La certificación de capacidades otorgará puntos adicionales a los servidores públicos de carrera, los cuales deberán ser actualizados permanentemente en el Registro, para ser considerados en los procesos de selección y en la autorización de movimientos o trayectorias laterales.

Artículo 60.- Los servidores públicos de carrera que certifiquen las capacidades necesarias para permanecer en el puesto que ocupan, estarán obligados a cursar y acreditar los programas de actualización que determinen los Comités Técnicos de Profesionalización en cada caso, de conformidad con la Ley, este Reglamento y los lineamientos expedidos por la Secretaría.

Artículo 61.- Los servidores públicos de carrera que obtengan resultados no satisfactorios en su segunda evaluación de capacitación, serán separados de su puesto y del Sistema, y en consecuencia causarán baja del Registro.

#### Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 62.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan.

Artículo 63.- Será responsabilidad del Comité Técnico de Profesionalización establecer las descripciones y evaluaciones de los puestos del Sistema, así como definir y operar los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos, considerando lo siguiente:

I. La valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que correspondan a cada servidor público de carrera, en el puesto que ocupa y en los puestos de los que se hubiere hecho cargo de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables.

Los Comités Técnicos de Profesionalización, en el ámbito de su dependencia, emitirán las reglas generales de operación para que cada unidad responsable recabe los datos y la evidencia necesarios para realizar la valoración a que se refiere el párrafo anterior;

II. La valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos establecidos en los distintos instrumentos de gestión del rendimiento, por cada unidad responsable de la dependencia, así como la contribución de

cada uno de los servidores públicos adscritos a éstas, en función de su jerarquía y responsabilidad propias.

Los Comités Técnicos de Profesionalización emitirán las reglas de operación específicas para que la Oficialía Mayor o su equivalente, recabe los datos y la evidencia necesaria para efectuar la valoración prevista en el párrafo anterior,

III. La valoración cualitativa de las aportaciones institucionales efectuadas por cada servidor público de carrera al cumplimiento de los objetivos de la dependencia, determinada a través de la opinión razonada de: los superiores jerárquicos inmediatos, la de sus subordinados inmediatos y la de los demás servidores públicos de la unidad responsable a la que estén adscritos.

Los Comités Técnicos de Profesionalización emitirán las reglas de operación específicas para que la Oficialía Mayor o su equivalente, obtenga de las opiniones señaladas, los datos necesarios para realizar la valoración correspondiente. La Secretaría diseñará los instrumentos que faciliten la obtención de esta información.

En los casos en los que no sea posible efectuar la valoración, por la falta de alguna de las opiniones señaladas en esta fracción, se podrá complementar con la opinión de las personas a las que el servidor público atiende o preste servicios de manera directa, determinada a través de encuestas periódicas de calidad en el servicio, que diseñará la Secretaría y cuyos datos serán recabados bajo los principios de objetividad e imparcialidad.

La Secretaría emitirá lineamientos específicos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera, con base en las modalidades de valoración contenidas en este artículo, las cuales deberán ser difundidas previamente a su aplicación.

Artículo 64.- Las evaluaciones de puestos, así como los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera que establezca cada Comité Técnico de Profesionalización, serán sometidos a la

revisión de la Secretaría a más tardar en el mes de agosto del ejercicio fiscal anterior al que serán utilizados.

La Secretaría, tomando en cuenta las modalidades de valoración previstas en el artículo anterior, emitirá su opinión y, en su caso, hará las observaciones que correspondan al Comité Técnico de Profesionalización, a más tardar en el mes de octubre siguiente, a efecto de que el referido Comité esté en posibilidad de realizar los ajustes respectivos a más tardar en el mes de diciembre de ese año.

Artículo 73.- El Subsistema de Separación se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la dependencia, en los casos en que se actualice alguna de las causas previstas en el artículo 60 de la Ley, así como si procede autorizar a un servidor público de carrera titular para que deje de desempeñar las funciones de su puesto de manera temporal, y lo relativo a la suspensión de los efectos del nombramiento respectivo.

#### De las Inconformidades

Artículo 93.- La inconformidad es la instancia que establece la Ley para revisar que los actos relacionados con la operación del Sistema se apeguen a las disposiciones previstas en la misma y en los demás ordenamientos aplicables, a efecto de que los mismos se corrijan o se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

Artículo 94.- Cualquier persona podrá presentar su inconformidad, ante el Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia que corresponda, en contra de los actos u omisiones de los Comités de Profesionalización y de Selección o de cualquier otro órgano o autoridad facultados para operar el Sistema.

Artículo 95.- La inconformidad que se formule deberá ser presentada por escrito, en el que se indique: el nombre de la persona que se inconforma y su domicilio para oír y recibir notificaciones; en su caso, las personas autorizadas para recibirlas; su manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos y

razones que dan motivo a la inconformidad y que se refieran a la operación del Sistema, así como la fecha en que tuvo conocimiento de los mismos.

Los conflictos individuales de carácter laboral, no son materia de inconformidad.

La inconformidad deberá presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se presentó el acto motivo de la inconformidad o del día en que concluyó el plazo en que se estime debió realizarse un acto previsto en la Ley, en este Reglamento o en los demás ordenamientos administrativos aplicables, si los Comités, órganos o autoridades responsables hubieren sido omisos.

### **3.3.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.**

Este ordenamiento consta de diez Títulos, con 165 artículos y 7 transitorios, su publicación en el Diario Oficial de la Federación data del 28 de diciembre de 1963, siendo su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de mayo de 2006.

A su vez, hace referencia sobre los trabajadores de base y confianza, respecto a quienes se consideran en cada una de las connotaciones, además de a quien se le estima la estabilidad en el empleo; siendo estos los trabajadores de base.

Por otra parte, es importante señalar las siguientes disposiciones como parte fundamental para el análisis e interpretación de la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado.

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del

Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Artículo 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

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

Artículo 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

Artículo 5o.- Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando

a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

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

d).- Auditoria: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoria.

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

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

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

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

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

III.- En el Poder Legislativo:

A. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores,

Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.
- d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.
- e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos

presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

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

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

Artículo 6o.- 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.

Artículo 7o.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

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

Artículo 9o.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Artículo 10.- Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

Artículo 11.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de esta ley;

... X

**3.3.3. Oficio circular número SSFP/408/SPC/007/2009, SSFP/408/DGDHO/02/2009 emitido por la Secretaría de la Función Pública**

Este atestado gubernamental fue emitido el día 30 de junio de 2009 por la Mtra. Lilian Aurora Pérez Órnelas, Directora General del Servicio Profesional de Carrera y el Act. Luis Felipe Llanos Reynoso, Encargado de la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización de la Administración Pública Federal, dirigido a Oficiales Mayores en las Dependencias de la Administración Pública Federal.

El contenido del texto se relaciona a los criterios técnicos para la integración de Actas Administrativas y Expedientes Relativos a la Separación

del Personal de Confianza en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El propósito del mismo es el de contribuir a la reducción de costos por motivo de conflictos laborales y a que la toma de decisiones en esta materia se efectúe con mayor certeza y oportunidad.

Se mencionan los formatos para realizar las citas del Levantamiento del Acta Administrativa al personal que se le atribuya algún hecho que constituya una causal de separación; a los Testigos para el Levantamiento del Acta Administrativa y Notificar al trabajador la terminación de los efectos de su nombramiento, así mismo, de la Constancia de la Negativa del servidor público a recibir notificaciones, y la elaboración de la Acta Administrativa por pérdida de la confianza.

Esta misiva constituye un cause administrativo para la inestabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, toda vez que trata de establecer los criterios que determinen y regulen la separación de estos trabajadores y el sistema que los contrato, sin embargo, el propósito aparente es la reducción de costos por motivo de conflictos laborales, se puede interpretar que antes de este comunicado se aprecian, a parte de los propios conflictos de trabajo, el pago de laudos concernientes a las obligaciones que por esta causa la Secretaría ha tenido que sufragar.

Considerando un OFICIO CIRCULAR como una figura jurídico-administrativa procedente y relevante ante los trabajadores al servicio del Estado, es imperante reputar que la presente carece de fuerza jurídica, estimándola improcedente con fundamento en lo que disponen los siguientes artículos del Código Civil Federal y la Jurisprudencia relativa y aplicable:

Artículo 3o.- Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el Periódico Oficial.

En los lugares distintos en que se publique el Periódico Oficial, para que las leyes, reglamentos, etc., se reputen publicados y sean obligatorios, se necesita que además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

Artículo 4o.- Si la ley, reglamento, circular o disposición de observancia general, fija el día en que debe comenzar a regir, obliga desde ese día, con tal de que su publicación haya sido anterior.

Por lo anterior, este oficio circular por el hecho de no haber sido publicado en el Diario Oficial de la Federación no tendrá validez para sancionar a quienes se les motive y fundamente alguna conducta relacionada para la separación del trabajo o del sistema, toda vez que atenta contra los derechos de cualquier trabajador y del propio sistema jurídico competente.

De la Jurisprudencia se puede señalar la siguiente:

No. Registro: 237,867

Jurisprudencia

Materia(s): Administrativa

Séptima Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

139-144 Tercera Parte

Tesis:

Página: 195

Genealogía: Informe 1979, Segunda Parte, Segunda Sala, tesis 97, página 88.

Informe 1980, Segunda Parte, Segunda Sala, tesis 3, página 7.

Apéndice 1917-1985, Tercera Parte, Segunda Sala, tesis 348, página 596.

#### CIRCULARES.

Las circulares no tienen el carácter de reglamentos gubernativos o de policía, pues en tanto que éstos contienen disposiciones de observancia general que obligan a los particulares en sus relaciones con el poder público, las circulares, por su propia naturaleza, son expedidas por los superiores jerárquicos en la esfera administrativa dando instrucciones a los inferiores sobre el régimen interior de las oficinas, o sobre su funcionamiento con relación al público, o para aclarar a los inferiores la inteligencia de disposiciones legales ya existentes; pero no para establecer derechos o imponer restricciones al ejercicio de ellos. Aun en el caso de que una circular tuviera el carácter de disposición reglamentaria gubernativa, para que adquiriese fuerza debería ser puesta en vigor mediante su publicación en el Diario Oficial, puesto que las leyes y reglamentos solo pueden obligar cuando son debidamente expedidos, publicados y promulgados. También podría aceptarse que el contexto de una circular obligara a determinado individuo, si le ha sido notificada personalmente; pero si tal circunstancia no se acredita por la autoridad responsable, los actos que se funden en la aplicación de una circular resultan atentatorios.

#### Quinta Época:

Tomo XXXII, página 471. Amparo en revisión 3676/24. Compañía de Gas y Combustibles "Imperio", S.A. 28 de mayo de 1931. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Salvador Urbina.

Tomo LXXXIX, página 3101. Amparo en revisión 5099/46. La Vasco Cántabra, S.A. 25 de septiembre de 1946. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XC, página 195. Amparo en revisión 5081/46. La Vasco Cántabra, S.A. 4 de octubre de 1946. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Séptima Época, Tercera Parte:

Volúmenes 115-120, página 60. Revisión fiscal 18/78. Ariel Construcciones, S.A. 9 de noviembre de 1978. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Eduardo Langle Martínez. Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

Volúmenes 139-144, página 44. Amparo en revisión 7377/79. Antonio Hernández Vázquez y otros. 25 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

No. Registro: 384,384

Tesis aislada

Materia(s): Administrativa

Quinta Época

Instancia: Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

CXXV

Tesis:

Página: 1262

## CIRCULARES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA.

Si el tratamiento fiscal favorable para una mercancía, contenido en una circular de cierta fecha, fue derogado por un decreto, la publicación posterior de esa circular no puede restablecer ese tratamiento, porque una circular no puede derogar una norma de más alta jerarquía, como es un decreto, ni suspender o aplazar su vigencia.

Revisión fiscal 248/52. Financiera Minera, S.A. 9 de agosto de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Rafael Matos Escobedo. Ponente: Ángel González de la Vega.

No. Registro: 253,377

Tesis aislada

Materia(s): Administrativa

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

91-96 Sexta Parte

Tesis:

Página: 52

Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 34, página 174.

## CIRCULARES PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. SON DE OBSERVANCIA GENERAL.

La circular publicada en el Diario Oficial de la Federación no está dentro de los presupuestos a que se contrae el artículo 82 del Código

Fiscal de la Federación, que se refiere a simples circulares expedidas por los funcionarios fiscales, para dar a conocer a las diversas dependencias el criterio de la autoridad superior que deberán seguir en cuanto a la aplicación de normas tributarias, circulares éstas que, efectivamente no generan obligaciones ni derechos para los particulares; ahora bien, si se trata de una circular publicada en el Diario Oficial de la Federación, tal situación le da fuerza y calidad de obligatoriedad y de observancia general, en los términos previstos en los artículos 3o. y 4o. del Código Civil para el Distrito Federal; por lo que debe concluirse que dicha circular sí crea derechos y obligaciones para los particulares.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 326/76. Antonio Vigoritto Pérez. 26 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix. Secretario: José Alejandro Luna Ramos.

#### **3.3.4. Jurisprudencia relativa y aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, en relación a la estabilidad en el empleo.**

Se entiende por jurisprudencia a las reiteradas interpretaciones que hacen los tribunales de justicia en sus resoluciones de las normas jurídicas, y puede constituir una de las fuentes del derecho, según el país, también puede decirse que es el conjunto de fallos firmes y uniformes dictados por los órganos jurisdiccionales del Estado, esto significa que para conocer el contenido cabal de las normas vigentes hay que considerar cómo se vienen aplicando en cada momento.

El estudio de las variaciones de la jurisprudencia a lo largo del tiempo es la mejor manera de conocer las evoluciones en la aplicación de las leyes, quizá con mayor exactitud que el mero repaso de las distintas reformas del derecho positivo que en algunos casos no llegan a aplicarse realmente a pesar de su promulgación oficial.

En el derecho anglosajón es una fuente de primera magnitud, debido a que los jueces deben fundamentar sus decisiones o sentencias judiciales mediante un estudio minucioso de los precedentes.

En el derecho continental, la jurisprudencia es también una fuente formal, aunque varía sustancialmente su valor y fuerza vinculante de acuerdo a las legislaciones locales de cada país, es así que en algunos casos, los fallos de cierto tipo de tribunales superiores son de aplicación obligatoria para supuestos equivalentes en tribunales inferiores; en otros, las decisiones de instancias jurisdiccionales similares no son por lo regular vinculantes para jueces inferiores, excepto que se den circunstancias específicas a la hora de unificar criterios interpretativos uniformes sobre cuestiones determinadas en materia de derecho (como en el caso de las sentencias plenarios en el derecho argentino).

Finalmente, y como alternativa más extendida en los Estados que ostentan estos sistemas jurídicos, puede que los fallos de nivel superior, en ningún supuesto resulten obligatorios para el resto de los tribunales, aunque sí suelen ostentar importante fuerza dogmática a la hora de predecir futuras decisiones y establecer los fundamentos de una petición determinada frente a los tribunales inferiores.

En todo caso, tampoco el estudio de las sentencias nos da la medida exacta de la realidad del Derecho porque ocurre que en ocasiones y por diversas razones las sentencias dejan de cumplirse o aplicarse.

Esto es así especialmente cuando el poder judicial entra en colisión con otros poderes del Estado moderno como el ejecutivo y el legislativo, y aunque compromete el principio de separación de poderes es un fenómeno que no puede desconocerse completamente al elaborar una teoría del Derecho, a riesgo de que aparezca como totalmente separada de la realidad jurídica y social.

En el caso específico de México, la jurisprudencia se genera por tres medios:

a) A través de cinco resoluciones que, en un mismo sentido, emanen de algunas instancias del Poder Judicial de la Federación (Pleno o Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN] y los Tribunales Colegiados de Circuito) sin que se le interponga una sola en caso contrario, a estas resoluciones individualmente se les llama tesis aisladas

b) También puede formarse jurisprudencia a través de contradicción de tesis, que consiste en que el Pleno o las Salas de la SCJN resuelvan el criterio que debe sostenerse sobre una cuestión en particular donde existen posiciones contrarias o diversas sostenidas, respectivamente, por las Salas de la SCJN o bien por los Tribunales Colegiados de Circuito

d) Por último, y en virtud de un mandato de la Constitución, constituirán jurisprudencia las resoluciones que emita la SCJN al resolver casos de controversia constitucional o de acciones de inconstitucionalidad.

La jurisprudencia se manifiesta como elemento imperativo en algunos casos relacionados a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, es por ello que se debe de enlistar algunas tesis jurisprudenciales o jurisprudencias que puedan dar una gama de precisiones al respecto:

No. Registro: 170,892

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Noviembre de 2007

Tesis: 2a. /J. 204/2007

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.

Amparo directo en revisión 813/2003. Arturo Eduardo Cervantes y Cervantes. 8 de agosto de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente

Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 214/2006. José María T. Espinoza Garibay. 12 de mayo de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Amparo directo en revisión 1165/2006. Miguel Ángel Melchor Martínez. 25 de agosto de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Amparo directo en revisión 1190/2007. Georgina Batres Murillo. 22 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Amparo en revisión 436/2007. Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral. 19 de septiembre de 2007. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 204/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de octubre de dos mil siete.

No. Registro: 170,891

Jurisprudencia

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Noviembre de 2007

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan. Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los de confianza, no contraría el apartado B del artículo 123 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 813/2003. Arturo Eduardo Cervantes y Cervantes. 8 de agosto de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 214/2006. José María T. Espinoza Garibay. 12 de mayo de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Amparo directo en revisión 1165/2006. Miguel Ángel Melchor Martínez. 25 de agosto de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Amparo directo en revisión 1190/2007. Georgina Batres Murillo. 22 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Amparo en revisión 436/2007. Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral. 19 de septiembre de 2007. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 205/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de octubre de dos mil siete.

No. Registro: 171,001

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Octubre de 2007

Tesis: I.6o.T.343 L

Página: 3343

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO RECLAMAN LA REINSTALACIÓN Y LA DEPENDENCIA DEMANDADA ADUCE QUE DIO POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁ OBLIGADO A ANALIZAR LA RESOLUCIÓN DE BAJA NI LAS CAUSAS DE AQUÉLLA, TODA VEZ QUE DICHS SERVIDORES NO GOZAN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Quando un trabajador de confianza al servicio del Estado demanda la reinstalación y la dependencia demandada aduce que dio por terminada la relación laboral por haberle perdido la confianza, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no está obligado a analizar las irregularidades de la resolución de baja invocadas por el servidor público, ni las causas de la pérdida de la confianza, toda vez que en términos de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal dichos trabajadores no gozan de estabilidad en el empleo, lo cual es acorde con la tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1a. VI/2003, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, febrero de 2003, página 217, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE LOS EXCLUYE DE SU APLICACIÓN, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSAGRADA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4976/2007. Armando Rodríguez Ruiz. 21 de junio de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Santiago Lira, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Cecilia Ruiz Morales.

No. Registro: 172,127

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Junio de 2007

Tesis: 2a. LIX/2007

Página: 351

TRABAJADORES DE CONFIANZA EN SITUACIÓN DE RELEVO. EL ARTÍCULO 45 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.

Conforme a la tesis 2a. CXLI/2003 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "PODERES LEGISLATIVOS DE LOS ESTADOS. TIENEN FACULTADES PARA LEGISLAR SOBRE LAS RELACIONES ENTRE LOS ESTADOS Y LOS MUNICIPIOS CON LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO.", la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta expresamente a los Poderes Legislativos estatales para resolver las relaciones entre los Estados y los Municipios con los

trabajadores a su servicio, sujetándolos a las bases mínimas que establece su artículo 123 el cual, en su apartado B, fracción XIV, prevé los principios a los que debe atenderse en beneficio y protección de los trabajadores de confianza, como son los derechos relativos a la percepción del salario y a las prestaciones de seguridad social, sin incluir la estabilidad en el empleo. En esa virtud, se concluye que el artículo 45 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, al disponer que el relevo de los funcionarios de una institución pública de gobierno en ningún caso afectará la estabilidad de los trabajadores, excepto de los de confianza, no transgrede el principio de supremacía constitucional contenido en el artículo 133 de la Carta Magna, en tanto que ésta no establece aquel beneficio en favor de los trabajadores de confianza.

Amparo directo en revisión 367/2007. Ma. del Carmen Dávila Esquivel. 2 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: María Antonieta del Carmen Torpey Cervantes.

Nota: La tesis 2a. CXLI/2003 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 268.

No. Registro: 172,313

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Mayo de 2007

Tesis: XX.1o.120 L

SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL ARTÍCULO 183 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO PROHÍBE QUE ÉSTOS LOS CONSTITUYAN, SINO QUE COMPLEMENTA LA GARANTÍA SOCIAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo establece: "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.". Ahora bien, de la interpretación de dicho precepto se advierte que impone a los trabajadores de confianza tres prohibiciones en relación con los de base, a saber: a) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, o sea, de los de planta o de base; b) No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en casos de huelga; y, c) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de ley. Sin embargo, no existe prohibición o restricción alguna para que los trabajadores de confianza puedan sindicalizarse, toda vez que el legislador ordinario, en acatamiento al párrafo segundo del artículo 123 constitucional, que dispone: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo ...", expidió la Ley Federal del Trabajo, en la que en sus artículos 49, 127, 183 y 441 limitó el ejercicio sindical de los trabajadores de confianza respecto de determinados derechos privilegiados, como lo son: estabilidad en el empleo, reparto de utilidades y derecho de huelga, entre otros, de los cuales gozan los trabajadores de base, atendiendo a que, en divergencia con estos últimos, sus intereses fundamentales no están confrontados con los del patrón, sino que los comparten por las funciones que desempeñan, detalladas en los artículos 9o. y 11 de la citada ley laboral, consistentes en actividades de dirección o de

administración, inspección, vigilancia, fiscalización, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y tan es así, que en cierto modo lo sustituyen en funciones que le son propias, como cuando está en juego la existencia de la empresa, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus instalaciones, o el orden que debe existir entre sus trabajadores. De donde se concluye que las procripciones que contiene el mencionado artículo 183 sólo complementan el derecho de libre asociación de trabajadores y patronos establecida como garantía social en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 397/2005. Sindicato de Trabajadores de Confianza del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Chiapas, Conalep-Chiapas. 16 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretario: José Javier Marroquín Aguilar.

No. Registro: 173,871

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIV, Noviembre de 2006

Tesis: XV.1o.24 L

Página: 1094

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU REMOCIÓN POR QUIEN NO TIENE FACULTADES PARA ELLO TRAE

COMO CONSECUENCIA QUE SE LES PAGUEN, ENTRE OTRAS PRESTACIONES, LOS SALARIOS CAÍDOS DESDE LA FECHA EN QUE SE VERIFICÓ HASTA AQUELLA EN QUE SE EFECTÚE CORRECTAMENTE.

La remoción de un trabajador de confianza por quien no tiene facultades para decretarla es ilegal y trae como consecuencia, de conformidad con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se condene a la dependencia demandada al pago de las prestaciones derivadas de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, y no así por lo que respecta a la indemnización constitucional; d No. Registro: 173,647

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIV, Diciembre de 2006

Tesis: 2a./J. 171/2006

Página: 226

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MORELOS Y SUS MUNICIPIOS. LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LES CONFIERE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR ENDE, A DEMANDAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

De los artículos 4o., 5o., 8o., 23, 24, fracción XIV, 43, 45 y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, se advierte que el legislador local estableció el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Gobierno de dicho Estado y sus Municipios, pues en el

capítulo III, relativo a la terminación de los efectos del nombramiento, determinó que "ningún trabajador" amparado por la propia Ley "podrá ser cesado sino por causa justificada", con lo que incluyó a los trabajadores de confianza en la protección a la permanencia en el empleo, y así consignó, dentro de las causas justificadas de terminación de los efectos del nombramiento sin responsabilidad de la entidad pública de que se trate, la pérdida de la confianza, y dispuso, sin salvedad, que dentro de los derechos de los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado de Morelos y sus Municipios, está el de conservar el empleo, cargo o comisión de los que sean titulares, mientras no incurran en causas de separación que señale la Ley; lo que implica que en caso de despido injustificado pueden ejercer los derechos inherentes al mismo. No obsta a lo anterior el hecho de que con los citados preceptos se hayan superado los derechos que para los trabajadores de confianza consagra la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, limitados a la protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, pues tales prerrogativas son las mínimas y por ello pueden ampliarse en beneficio de los trabajadores.

Contradicción de tesis 130/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Décimo Octavo Circuito en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y Segundo del Décimo Octavo Circuito. 18 de octubre de 2006. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 171/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

No. Registro: 176,429

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Diciembre de 2005

Tesis: P. XLVII/2005

Página: 12

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN. AL NO GOZAR DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, CARECEN DEL DERECHO A DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

De la interpretación del primer párrafo de la referida fracción IX, en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, en relación con la fracción XIV del propio precepto y apartado, se advierte que sólo los trabajadores de base de los Poderes de la Unión gozan de estabilidad en el empleo, por lo que no pueden ser suspendidos o cesados, sino por causa debidamente comprobada y justificada, lo que les permite permanecer en él, incluso contra la voluntad del patrón, mientras no exista causa que justifique su despido. En ese tenor, si los trabajadores al servicio del Estado que desempeñen cargos de confianza únicamente disfrutan de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de la seguridad social, sin tener derecho a la estabilidad o inamovilidad en el empleo, se concluye que no les asiste el consagrado en el segundo párrafo de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para demandar una indemnización en caso de separación injustificada, dado que, salvo disposición en contrario de la respectiva ley reglamentaria en la que se

incrementen los mínimos constitucionales, por regla general su separación no será injustificada.

Conflicto de trabajo 5/2004-C. Suscitado entre María Marcela Ramírez Villegas y la entonces Dirección General de Desarrollo Humano de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 4 de julio de 2005. Unanimidad de diez votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo.

El Tribunal Pleno, el quince de noviembre en curso, aprobó, con el número XLVII/2005, la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a quince de noviembre de dos mil cinco.

No. Registro: 176,428

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Diciembre de 2005

Tesis: P. LIV/2005

Página: 12

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, ACORDE CON LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Conforme al citado precepto constitucional los trabajadores de confianza disfrutan de las medidas de protección al salario, las cuales garantizan a todos los trabajadores al servicio del Estado el derecho a recibir las diversas remuneraciones previstas en la ley laboral una vez que se ubiquen en los supuestos de hecho que generan el derecho a su pago; de ahí que si bien los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, ello no obsta para reconocer que constitucionalmente se les otorga el derecho a percibir las mismas remuneraciones legalmente generadas por la prestación de servicios al Estado. En estas condiciones, si las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo constituyen prerrogativas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con independencia de que ésta sea inaplicable directamente a los trabajadores de confianza, se concluye que por disposición constitucional a ellos les asiste el derecho a disfrutarlas cuando se ubican en los supuestos que justifican su pago.

Conflicto de trabajo 2/2004-C. Suscitado entre Elvia Frías Fuentes y las Direcciones Generales de Desarrollo Humano, ahora de Personal y Comunicación Social de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 8 de agosto de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, José de Jesús Gudiño Pelayo y Margarita Beatriz Luna Ramos.

El Tribunal Pleno, el quince de noviembre en curso, aprobó, con el número LIV/2005, la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a quince de noviembre de dos mil cinco.

No. Registro: 176,624

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Noviembre de 2005

Tesis: P. XLIX/2005

Página: 6

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ADQUIEREN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CUANDO PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA PLAZA TEMPORAL.

El artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece, por exclusión de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o. de la misma ley, que todos los demás serán de base, esto es, inamovibles, lo mismo que los de nuevo ingreso si tienen más de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, pero debe entenderse, en este último supuesto, que la plaza que ocupe el trabajador de nuevo ingreso carezca de titular y sea de base. Por tanto, si el trabajador de nuevo ingreso está desempeñando un interinato, o recibe un nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada en una plaza temporal, no podrá adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo aun cuando en dicha plaza acumule más de 6 meses ininterrumpidos realizando funciones propias de un trabajador de base ya que, de lo contrario, se desconocería la naturaleza de la plaza respectiva, los derechos escalafonarios de terceros y los efectos de la basificación, lo que provocaría que el Estado tuviera que crear una plaza permanente, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Conflicto de trabajo 4/2003-C. Suscitado entre Juan Leonardo Hernández Rojas y los Directores Generales de Obras y Mantenimiento y de Desarrollo Humano, ambos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 11 de noviembre de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón.

El Tribunal Pleno, el veinticinco de octubre en curso, aprobó, con el número XLIX/2005, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es

idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veinticinco de octubre de dos mil cinco.

No. Registro: 179,152

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Febrero de 2005

Tesis: P. IV/2005

Página: 99

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Conforme al citado precepto constitucional, los trabajadores de confianza al servicio del Estado disfrutan de las medidas de protección al salario, de donde se sigue que tienen derecho a que las labores que desempeñen sean retribuidas con el salario correspondiente, con independencia de que se realicen dentro de la jornada legal o en horas que la excedan. En tal virtud, el hecho de que los referidos trabajadores no gocen de estabilidad en el empleo ni se rijan, en principio, por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no desconoce las prerrogativas que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que si por determinadas circunstancias desempeñan servicios en exceso de la jornada

legal permitida, por definición constitucional ese excedente debe ser considerado como tiempo extraordinario y, por ende, debe retribuírseles en los términos que constitucional y legalmente procedan.

Conflicto de trabajo 5/2002-C. Suscitado entre Juana María Apolinario Lucas y la Directora General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 19 de octubre de 2004. Unanimidad de diez votos.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy catorce de febrero en curso, aprobó, con el número IV/2005, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a catorce de febrero de dos mil cinco.

No. Registro: 184,376

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVII, Abril de 2003

Tesis: 2a./J. 36/2003

Página: 201

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA.

El hecho de que por no contestar en tiempo la demanda el tribunal correspondiente la tenga por contestada en sentido afirmativo, no tiene el alcance de tener por probados los presupuestos de la acción ejercitada, pues atento al principio procesal de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, impeditivos o modificativos de ella, si el actor no prueba los que le corresponden, debe absolverse al demandado, aun en el caso de que éste, por aquella circunstancia o por cualquier otro motivo, no haya opuesto excepción alguna, o bien, haya opuesto defensas distintas a dicha falta de acción. Por tanto, cuando un trabajador de confianza, que ordinariamente sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, demanda prestaciones a las que no tiene derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, como son la indemnización o la reinstalación por despido, y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada y, por ende, debe absolverse a aquélla, habida cuenta de que el tribunal laboral tiene la obligación, en todo tiempo, de examinar si los hechos justifican dicha acción y si el actor, de conformidad con la ley burocrática correspondiente, tiene o no derecho a las prestaciones reclamadas.

Contradicción de tesis 8/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 28 de marzo de 2003. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.

Tesis de jurisprudencia 36/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de abril de dos mil tres.

No. Registro: 184,737

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional, Laboral

Novena Época

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVII, Febrero de 2003

Tesis: 1a. VI/2003

Página: 217

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE LOS EXCLUYE DE SU APLICACIÓN, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSAGRADA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN 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 transgrede 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 ley 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 determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutarán 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. Es decir, la calidad laboral de estos

últimos, aun cuando se encuentra reconocida por la citada fracción XIV, al establecer que gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, porque se trata de un derecho que no puede ser restringido, sino que debe hacerse extensivo a las condiciones laborales de cualquier trabajador, según las cuales preste sus servicios, así como de los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, porque se trata de medidas de protección de carácter general, los excluye de los derechos colectivos que consagra la propia Ley Fundamental y, 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 del 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 IX.

Amparo directo en revisión 1399/2002. Horacio Mitre Montero. 30 de octubre de 2002. Cinco votos. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretaria: Leticia Flores Díaz.

No. Registro: 187,363

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Marzo de 2002

Tesis: I.9o.T.144 L

Página: 1478

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, CAMBIO DE HORARIO DE LOS. NO SE REQUIERE QUE SE JUSTIFIQUE.

De conformidad con lo establecido en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el numeral 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de confianza no son objeto de protección en el ejercicio de sus funciones en la misma forma en que se hace con los empleados de base, toda vez que únicamente pueden disfrutar de las medidas de protección al salario y de seguridad social, mas no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, lo que evidencia que los empleados de confianza puedan ser motivo de cambio de horario, sin que el patrón esté obligado a justificar las necesidades que había para ello, en virtud de que estos trabajadores no disfrutaban de los derechos conferidos a los de base.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1599/2002. Titular de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. 20 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel de Jesús Bautista Vázquez, secretario de tribunal autorizado por el Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

No. Registro: 188,475

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIV, Octubre de 2001

Tesis: II.T.209 L

Página: 1203

TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ES UN PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y, POR ENDE, ES LEGAL SU ESTUDIO OFICIOSO.

Cuando el tribunal, en observancia al principio jurisprudencial de que "el órgano jurisdiccional tiene la obligación de estudiar los presupuestos de la acción independientemente de las excepciones y defensas opuestas", considera motu proprio que el servidor público es trabajador de confianza y, por ende, carece del derecho a la estabilidad en el empleo, su proceder es legal, porque tal derecho es un presupuesto de la acción: despido injustificado; luego, el haber advertido la responsable que el actor es trabajador de confianza, es una cuestión que aquélla estaba obligada a señalar y conforme a ella resolver, mas no una excepción que necesariamente debía invocar la demandada para tomarse en cuenta.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 224/2001. Rodolfo Mejorada Mena. 7 de junio de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Fernando Narvárez Barker. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, marzo de 1994, página 366, tesis II.1o.82 L, de rubro: "EMPLEADOS DE

CONFIANZA. LA RESPONSABLE DEBE EXAMINAR LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE LOS.".

Nota: Por ejecutoria de fecha 18 de octubre de 2006, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 130/2006-SS en que participó el presente criterio.

No. Registro: 189,882

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Abril de 2001

Tesis: 2a./J. 106/2000

Página: 495

RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS.

Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 48 de rubro: "RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA.", estableció que si un trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo, también lo es, que en tal hipótesis, el consentimiento del patrón era explicable porque ya había surtido efectos la renuncia; por lo que para reanudar el vínculo era

indispensable la anuencia patronal; sin embargo, lo anterior no resulta necesario cuando para que surta efectos la dimisión del trabajador tiene que transcurrir un plazo, lo que lleva a considerar que antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del trabajador pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito y que desea continuar trabajando, ya que si de acuerdo con las reglas de la lógica no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces interpretarse tal hecho, atento a la real conducta plasmada por el trabajador, en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, máxime que ello no acarrea perjuicio alguno en virtud de que no se ha materializado el acto concreto de la renuncia. Además, debe decirse que concurren dos elementos que justifican esta conclusión de que el plazo corre en beneficio del trabajador: 1) el derecho que tiene a la estabilidad en el empleo; y, 2) la libertad de renuncia que deriva del artículo 5o. constitucional, está en su derecho dispositivo.

Contradicción de tesis 57/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre de 2000. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Francisco Cilia López.

Nota: Este texto sustituye al de la jurisprudencia número 106/2000 aprobada en la sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 396.

Tesis de jurisprudencia 106/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de marzo de dos mil uno.

No. Registro: 196,996

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VII, Enero de 1998

Tesis: X.1o.34 L

Página: 1188

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. LA FALTA DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE PUEDE INVOCARSE DE OFICIO POR EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Los trabajadores de confianza al servicio de las entidades federativas están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la ley no les confieren. Por tanto, la circunstancia de que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no implica que el tribunal de conciliación correspondiente esté impedido para analizar la procedencia de la acción; por el contrario, está obligado a realizar el estudio de la misma en observancia de la jurisprudencia visible con el número 20, en la página 31 de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, de rubro: "ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.", la cual, conforme al artículo 192 de la Ley de Amparo, debe acatar.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1202/96. Cristóbal Santiago Flores. 10 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: María Dolores Olarte Ruvalcaba.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 580, página 382, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE."

No. Registro: 198,723

Tesis aislada

Materia(s): Laboral, Constitucional

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

V, Mayo de 1997

Tesis: P. LXXIII/97

Página: 176

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a

su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

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

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

No. Registro: 207,782

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

65, Mayo de 1993

Tesis: 4a./J. 22/93

Página: 20

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, Materia Laboral, tesis 580, página 382.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.

De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

Contradicción de tesis 29/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Careño Rivas.

Tesis de Jurisprudencia 22/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Nota: Esta fue sustituida por la que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXI, febrero de 2005, página 322, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA SOLICITAR SU REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA

INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.", para que guardara fidelidad con la parte considerativa de la ejecutoria de la que deriva.

No. Registro: 212,063

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIV, Julio de 1994

Tesis:

Página: 852

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Los trabajadores al servicio del Estado, de confianza, no están protegidos por el artículo 123 constitucional, apartado "B"; sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, mas no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 181/88. Ezequiel Guevara Hernández. 30 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

No. Registro: 212,433

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIII, Junio de 1994

Tesis:

Página: 688

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, TEMPORALES. NO TIENEN DERECHO A LA PRORROGA DE SU NOMBRAMIENTO.

Aun cuando el titular dé por terminado en forma anticipada, el nombramiento temporal de un trabajador de confianza al servicio del Estado, esto sólo podría dar derecho al pago del salario por el tiempo faltante, pero no a la prórroga del nombramiento, porque ésta implicaría el reconocimiento de una relativa estabilidad en el empleo, derecho del que carecen dichos servidores, derivado de lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3749/94. Ana María Martínez Flores. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

No. Registro: 212,984

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIII, Abril de 1994

Tesis: XXI.1o.27 L

Página: 457

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

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

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, tesis 1971, pág. 3185.

No. Registro: 227,530

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Tesis:

Página: 553

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. SI ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA PERCEPCION SALARIAL.

Los trabajadores de confianza que precisa el artículo 8o., de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo; sin embargo, sí lo están en lo que se refiere a la percepción de sus salarios y prestaciones relativas al régimen de seguridad social; por tanto, como el aguinaldo integra el salario, debe serles cubierto aun en forma proporcional una vez generado el derecho a percibirlo, si el titular demandado no demostró haberlo pagado.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6506/89. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 21 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

No. Registro: 226,217

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Tesis:

Página: 513

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO.  
INEXISTENCIA DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSAL DE  
RESCISION.

La causal de rescisión consistente en la pérdida de la confianza de un trabajador que tiene esa calidad no se encuentra prevista en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atento a que de acuerdo con el artículo 8o. de ese cuerpo legal los trabajadores a que se refiere el artículo 5o. quedan excluidos del régimen de aplicación de esa ley; de ahí que si el titular de una dependencia decreta la baja de un trabajador que ocupaba un puesto de confianza y en el juicio laboral que se instruye para analizar ese hecho se argumenta esta circunstancia con apoyo en los artículos 5o. y 8o. de la Ley referida, señalando que al trabajador se le perdió la confianza porque incurrió en diversas irregularidades; la autoridad responsable no debe analizar la existencia de las irregularidades invocadas sino únicamente la determinación de su calidad de confianza, dado que al demostrarse esa circunstancia sobreviene la hipótesis legal que excluye a esos trabajadores de su ámbito de aplicación respecto a las acciones que tienen relación con la estabilidad en el empleo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER  
CIRCUITO.

Amparo directo 633/90. Pedro González Flores. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

No. Registro: 227,542

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Tesis:

Página: 559

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA DEL CARACTER DE.

Si bien es cierto que los empleados de confianza al servicio del Estado, no están protegidos por el Apartado "B" del artículo 123, constitucional, en cuanto a la estabilidad en el empleo, no menos cierto es que tal carácter debe ser demostrado por el titular demandado en forma fehaciente, cuando el puesto que acepta tener el activo no se encuentra incluido expresamente en el diverso quinto de la ley burocrática, siendo además necesario que el patrón a fin de probar su excepción, consigne en qué norma se formalizó la creación de la plaza del trabajador, para estimar que las funciones que desempeñaba pertenecían a la categoría de confianza, esto último conforme a lo que prevé el numeral 7 del mismo ordenamiento legal.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, página 844.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.5o.T. J/8, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, septiembre de 1996, página 580, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA DEL CARACTER DE."

No. Registro: 229,643

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989

Tesis:

Página: 838

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION FEDERAL EN CUANTO A SU ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Aun cuando el artículo 123 de la Constitución Federal, apartado B, en su fracción XII, determina que los conflictos individuales de los trabajadores serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación de Arbitraje, sin decir si se refiere sólo a los trabajadores de base, como el propio precepto en su fracción XVI, que es el único que se refiere a los cargos de confianza, establece expresamente que quienes lo desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, se observa que limitativamente señala los derechos de los trabajadores de confianza de entre todos los que las fracciones anteriores del precepto constitucional conceden a los trabajadores en general, que son los de base, ya que de lo contrario no habría diferencia entre esas dos categorías, por lo tanto la permanencia en el empleo no es uno de los derechos que los trabajadores de confianza tengan en forma semejante a los de base, además de que el artículo 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B constitucional determinan que quedan excluidos del régimen de esa ley, los empleados de confianza; en consecuencia, cuando se rescinde su relación laboral, no pueden ocurrir a tribunales de arbitraje, por lo que deben acudir al juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción II, de la Ley de Amparo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 693/88. Adriana Rebeca Jarquín Mendoza. 6 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Robustiano Ruiz Martínez. Secretaria: Ruth Ramírez Núñez.

Véanse: Jurisprudencia número 416, Segunda Sala y quinta tesis relacionada que obra a fojas 739 y 740 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985.

No. Registro: 242,807

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

175-180 Quinta Parte

Tesis:

Página: 68

Genealogía: Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 207, página 130.

Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 128, página 91.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 324, página 237.

Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 17, página 18.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 316, página 286.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 567, página 374.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado "B", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del

régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 92. Amparo directo 3635/78. Manuel Vázquez Villaseñor. 14 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Volúmenes 139-144, página 54. Amparo directo 1485/80. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. 23 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 145-150, página 65. Amparo directo 6624/80. Secretario de la Reforma Agraria. 27 de abril de 1981. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Volúmenes 169-174, página 46. Amparo directo 7306/82. Jaime Moreno Ayala. 13 de abril de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Volúmenes 175-180 página 44. Amparo directo 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 3 de agosto de 1983. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Por otro lado, existe la obligatoriedad de la aplicación de la jurisprudencia, con relación a los artículos 192 al 197 B de la Ley de Amparo, en virtud que la Sala responsable omite aplicar lo ordenado en los preceptos invocados con antelación omitiendo en forma anticonstitucional la aplicación correcta de los artículos 192 al 197 B de la Ley de Amparo, en razón que se abstienen de observar y hacer valer en favor del Quejoso la Jurisprudencia invocada en el concepto de violación que antecede, transgrediendo con ello lo ordenado por el artículo 192 de la Ley de Amparo, precepto que en su primer párrafo dispone: "La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas tratándose

de la que decreta el Pleno y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales". Siendo la Sala parte del Poder Judicial, es claro que está obligado a acatar la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, tal como expresamente lo ordena el precepto de referencia; pues la ley no hace excepción alguna; por ende la jurisprudencia emitida tanto por el máximo Tribunal del país, como por los Tribunales Colegiados de Circuito, en términos del artículo 192 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales, no puede ser materia de prueba, ya que la misma sólo es la interpretación de la ley, que los mencionados tribunales efectúan en determinado sentido, y que resulta obligatoria por mandato legal.

Sirven de apoyo y sustento con fundamento en los artículos 192 al 197 B de la Ley de Amparo al presente Concepto de Violación la jurisprudencia y Tesis que a continuación se citan:

No. Registro: 187,496

Jurisprudencia

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Marzo de 2002

Tesis: VI.1o.P. J/26

Página: 1225

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.  
OBLIGATORIEDAD.

Conforme al artículo 192 de la Ley de Amparo: "La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta en Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo locales y federales. ..."; y esa obligatoriedad persiste hasta en tanto no exista otra tesis jurisprudencial con distinto criterio.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 399/2001. 27 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Vélez Barajas. Secretario: Víctor Vicente Martínez Sánchez.

Amparo directo 422/2001. 4 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Remes Ojeda. Secretario: Fernando Córdova del Valle.

Amparo directo 439/2001. 4 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretaria: María Eva Josefina Lozada Carmona.

Amparo directo 436/2001. 11 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Remes Ojeda. Secretario: Gerardo Domínguez Romo.

Amparo directo 461/2001. 31 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Remes Ojeda. Secretario: Fernando Córdova del Valle.

Véanse:

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo II, Segunda Parte-1, julio a diciembre de 1988, página 312, tesis de rubro: "JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, OBLIGATORIEDAD."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, octubre de 2002, páginas 293, 292, 294 y 291, tesis por contradicción 2a./J.

106/2002, 2a./J. 107/2002, 2a./J. 108/2002 y 2a./J. 109/2002, de rubros "JURISPRUDENCIA. LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO SÓLO PUEDEN ANALIZAR SI UN CRITERIO JURÍDICO TIENE O NO TAL CARÁCTER, SI NO ESTÁ REDACTADO COMO TESIS CON RUBRO, TEXTO Y DATOS DE IDENTIFICACIÓN.", "JURISPRUDENCIA. FORMA EN QUE DEBEN PROCEDER LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO PARA VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN ANTE LA FALTA DE TESIS FORMALMENTE PUBLICADA.", "JURISPRUDENCIA. PARA VERIFICAR LA EXISTENCIA Y OBLIGATORIEDAD DE LA QUE SE INVOCA COMO SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEBERÁN ACUDIR ANTE ÉSTA, POR CONDUCTO DE LOS ÓRGANOS CORRESPONDIENTES." y "JURISPRUDENCIA. FORMA EN QUE DEBE PROCEDER UN TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO CUANDO ESTIME QUE LA EMITIDA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN PRESENTE ALGUNA INEXACTITUD O IMPRECISIÓN, RESPECTO DE UNA CUESTIÓN DIVERSA AL FONDO DEL TEMA TRATADO.", respectivamente.

No. Registro: 172,742

Tesis aislada

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Abril de 2007

Tesis: 2a. XXII/2007

Página: 561

JURISPRUDENCIA. DEBE MODIFICARSE LA DE UNA SALA SI EL PLENO SUSTENTA UNA TESIS CONTRARIA, AUNQUE SEA AISLADA.

La razón fundamental de la jurisprudencia radica en lograr la seguridad jurídica. Tal situación se ve alterada en los casos en que el Pleno de la Suprema Corte, órgano supremo del Poder Judicial de la Federación, examina un asunto en el que se aborda un punto de derecho sustancialmente semejante al que se resolvió en una jurisprudencia de la Segunda Sala de este Alto Tribunal. Ahora bien, cuando ese órgano supremo sustenta un criterio opuesto al establecido jurisprudencialmente por la Sala, se produce una situación contraria al valor de seguridad jurídica expresado. En efecto, como se trata de una tesis aislada del Pleno la misma no obliga ni a las Salas, ni a los Tribunales Colegiados de Circuito ni a cualquier otro órgano jurisdiccional. En cambio, la jurisprudencia de la Sala sí conserva su fuerza vinculante. De ahí se sigue que lo establecido por el Pleno podría indefinidamente no acatarse y a pesar de su carácter supremo se seguirían resolviendo los asuntos conforme a un criterio contrario, establecido por un órgano obligado a acatar la jurisprudencia del Pleno. De lo anterior se infiere que para salvaguardar la seguridad jurídica y por lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo, debe considerarse que no obstante no serle obligatoria la tesis aislada, la Segunda Sala debe modificar su jurisprudencia con base en los argumentos expresados por el Pleno en su resolución.

Varios 28/2006-SS, solicitud de modificación de la jurisprudencia 2a./J. 22/94. Mariano Azuela Güitrón, en su carácter de Presidente de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación. 28 de febrero de 2007. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco Gorka Migoni Goslinga.

No. Registro: 186,529

Tesis aislada

Materia(s): Civil, Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVI, Julio de 2002

Tesis: I.3o.C.327 C

Página: 1326

JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. EL EXACTO CUMPLIMIENTO A LA GARANTÍA DE LEGALIDAD PRECISA QUE AL INVOCARLA COMO FUNDAMENTO EN ACTOS DE AUTORIDAD, SE CITEN LOS DATOS DE SU PUBLICACIÓN OFICIAL Y NO SÓLO SU TEXTO.

La garantía de legalidad consagrada en el artículo 16, párrafo primero, de la Constitución Federal, impera que el acto de autoridad se encuentre debidamente fundado y motivado, a fin de otorgar la posibilidad de conocer y, en su caso, cuestionar dichos fundamentos si no fueran correctos, o bien, no fueran acordes con la motivación citada. Sobre tal base, es dable considerar que siendo la jurisprudencia la interpretación de la ley y de las instituciones jurídicas que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, y los Tribunales Colegiados de Circuito efectúan en determinado sentido, cuya observancia es obligatoria de conformidad con los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, su aplicación por parte de la autoridad lleva

concomitante la de la ley interpretada, por lo que cuando se invoca en apoyo de un acto de autoridad, es indispensable, para estimar cumplida la garantía de legalidad, que se cite no sólo su texto, sino también los datos de su publicación en el Semanario Judicial de la Federación, por ser éste el órgano oficial encargado de dicha publicación, exigencia que obedece a la finalidad de poder constatar la existencia de la tesis, de si se trata de un criterio aislado o de una jurisprudencia obligatoria, así como de cerciorarse de su aplicabilidad al caso.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11443/2001. Raúl Eduardo López Betancourt. 7 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Cortés Galván. Secretario: José Álvaro Vargas Órnelas.

No. Registro: 190,064

Jurisprudencia

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Marzo de 2001

Tesis: I.6o.C. J/27

Página: 1684

TESIS AISLADAS, VALIDEZ DE LAS, CUANDO SON INVOCADAS POR TRIBUNALES DE INFERIOR JERARQUÍA DE AQUELLOS QUE LAS EMITEN PARA JUSTIFICAR SU FALLO.

El hecho de que en una resolución se invoque una tesis que no constituye jurisprudencia en los términos del artículo 192 de la Ley de Amparo y por lo mismo no sea obligatoria, ello no impide que los tribunales de inferior categoría de aquellos que sustentan el criterio, puedan tomarlo en consideración para ajustar su fallo, al hacer el estudio jurídico de la cuestión planteada y acatarlo si es aplicable al caso de que se trate.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1362/91. Central de Fianzas, S.A. 26 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique R. García Vasco. Secretario: José Guadalupe Sánchez González.

Amparo directo 506/96. Miguel García Rodríguez. 8 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Y. Ulloa de Rebollo. Secretaria: Ana María Nava Ortega.

Amparo directo 6356/96. Enrique Saltiel Aelion y otro. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique R. García Vasco. Secretario: Alfredo Flores Rodríguez.

Amparo directo 6526/2000. Hipotecaria Nacional, S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Limitado. 16 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo R. Parrao Rodríguez. Secretario: Alfonso Avianeda Chávez.

Amparo en revisión 696/2001. Octavio Sevilla Alatorre. 16 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo R. Parrao Rodríguez. Secretario: Alfonso Avianeda Chávez.

No. Registro: 206,573

Tesis aislada

Materia(s): Común

Octava Época

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIV, Noviembre de 1994

Tesis: 3a. LVI/94

Página: 42

JURISPRUDENCIA DE TRIBUNALES COLEGIADOS, SOLO PUEDE ESTABLECERSE EN MATERIA DE SU EXCLUSIVA COMPETENCIA.

La interpretación teleológica del artículo 193 de la Ley de Amparo, conduce a la convicción de que la jurisprudencia que forman los tribunales colegiados resulta obligatoria para los jueces de Distrito en tanto se concrete a los aspectos de su competencia exclusiva, ya que de otro modo se introduce anarquía en la interpretación jurisprudencial por parte de los tribunales federales, en vez de dar coherencia y armonía al sistema legal. De ahí que, cuando no se trate de asuntos de competencia exclusiva de los tribunales colegiados, las tesis o criterios emitidos por éstos, carecen de fuerza obligatoria.

Amparo en revisión 2069/93. Banca Promex, S.N.C., hoy S.A., Sucursal Los Mochis. 29 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos Sempé Minvielle. Secretario: Francisco J. Sandoval López.

No. Registro: 189,673

Tesis aislada

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Tesis: XXII.1o.27 K

Página: 1171

JURISPRUDENCIA DE LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y APLICACIÓN PREFERENTE DE LA.

De una recta interpretación de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia emitida por las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son de mayor importancia y obligatoriedad preferente, para las autoridades responsables, que las establecidas por los Tribunales Colegiados de Circuito, aun también para los propios Tribunales Colegiados.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 841/2000. Contfis, S.C. 18 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Alfredo Echavarría García.

No. Registro: 191,306

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional, Común

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Agosto de 2000

Tesis: 2a. CV/2000

Página: 364

JURISPRUDENCIA. LA OBLIGATORIEDAD CONSTITUCIONAL DE LA SUSTENTADA POR EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, EXIGE DE LOS JUZGADORES ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO PERMANENTES DE LOS MEDIOS INFORMATIVOS QUE LA DIFUNDEN.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el párrafo octavo de su artículo 94, la obligatoriedad de la jurisprudencia de los tribunales del Poder Judicial de la Federación y remite a la ley la determinación de los términos de dicha obligatoriedad, lo que se regula en el capítulo único, del título cuarto, del libro primero, artículos 192 a 197-B. En el referido artículo 192 se establece la obligatoriedad de las jurisprudencias para todos los órganos jurisdiccionales de la República conforme al orden lógico descendente que se da entre el Pleno y las Salas de la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados de Circuito, facultados para establecerla y los restantes órganos que imparten justicia. De acuerdo con ello, es indiscutible que los Jueces de Distrito tienen el deber de cumplir con las jurisprudencias sustentadas por los órganos mencionados y si no lo hacen incurren en responsabilidad cuando, lógicamente, existen elementos suficientes para tener por demostrado que tuvieron conocimiento de ellas. Al respecto es indispensable, por una parte, que los órganos que establecen jurisprudencia cumplan celosamente con lo dispuesto por el artículo 195 del ordenamiento citado en cuanto a la aprobación del texto y rubro de las tesis jurisprudenciales, así como de su remisión a la dirección responsable de la publicación del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta y a los órganos jurisdiccionales que no intervinieron en su integración. Además, deberá hacerse la publicación oportuna de ese órgano informativo y las partes en los juicios de amparo deberán invocar específicamente las jurisprudencias que consideren aplicables. Lo anterior debe complementarse por todos los miembros de los órganos obligados a cumplir con la jurisprudencia, por un lado, con el especial cuidado en el análisis de los documentos aportados por las partes para determinar si pretenden que se aplique al caso alguna tesis jurisprudencial y, por otro, estableciendo con sus colaboradores profesionales un sistema riguroso de consulta, análisis y seguimiento del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como de los oficios que al efecto se les remitan, a fin de estar oportunamente

informados de las tesis jurisprudenciales del Poder Judicial de la Federación que deben cumplir.

Incidente de inejecución 45/2000. Armando Herrera Corona. 7 de julio del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

No. Registro: 223,188

Tesis aislada

Materia(s): Común

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

VII, Abril de 1991

Tesis:

Página: 165

CONTRADICCIÓN DE TESIS. OBLIGATORIEDAD DEL CRITERIO PREVALENTE.

La resolución sustentada por una de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que define el criterio que debe prevalecer entre las tesis contradictorias que sostienen dos o más Tribunales Colegiados de Circuito de la misma especialidad, constituye jurisprudencia obligatoria en términos de lo establecido por los artículos 192, último párrafo, y 197-A de la Ley de Amparo, aun cuando dicha resolución no se haya publicado en el Semanario Judicial de la Federación, ya que la obligatoriedad de la tesis prevalente no depende de su publicación sino del pronunciamiento que sobre el particular haga el máximo tribunal de la nación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Revisión fiscal 1204/90. Primer Subprocurador Fiscal de la Federación. 7 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Fernando A. Ortiz Cruz.

No. Registro: 228,605

Tesis aislada

Materia(s): Común

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989

Tesis:

Página: 432

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION,  
OBLIGATORIEDAD DE LA.

Si la Suprema Corte de Justicia establece jurisprudencia interpretativa de determinada disposición legal de un Estado de la República, tal jurisprudencia es obligatoria no sólo en casos de aplicación de esa disposición, sino en todos aquellos en los cuales, aun debiendo aplicarse la legislación de otro Estado, tal legislación contenga disposiciones idénticas a las que fueron materia de interpretación en la jurisprudencia. Lógicamente, si en otro Estado no existen disposiciones idénticas a la interpretada en la jurisprudencia, o aún más, están

vigentes unas que le sean contrarias, la jurisprudencia no debe ser aplicada a casos sujetos a estas disposiciones.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 97/89. Miguel Haddad. 30 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores.

## **CAPITULO CUATRO**

### **4. Propuestas**

De acuerdo a la naturaleza del contenido y análisis del presente trabajo, se debe considerar que las propuestas son globales o generales de las que se pueden desprender situaciones específicas relevantes en el embalaje jurídico sobre la tutela laboral de los trabajadores al servicio del Estado y la estabilidad en el empleo de los referidos.

Por lo anterior, algunas propuestas importantes son las siguientes:

- Establecer como medida tutelar y cautelar la reinstalación de los trabajadores al servicio del Estado, cuando se demuestre fehacientemente en el procedimiento respectivo la veracidad de los derechos de estos trabajadores, por medio del laudo correspondiente, propiciando los elementos básicos para la estabilidad en el empleo.
- Realizar o concretar la reforma al apartado B del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a favor de estos y de la estabilidad en el empleo de los mismos.
- Modificar el contenido y el enfoque jurídico relacionado a los trabajadores al servicio del Estado, en las Leyes Federales relativas y aplicables al entorno laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras de otorgarles la estabilidad en el empleo, mediante la capacitación, evaluación y la actualización en las esferas o niveles laborales, además, de unificar, equilibrar y pagar las prestaciones que se brindan a los trabajadores de base, atendiendo las modificaciones a las normas mencionadas.

- Sustituir las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje por Juzgados Laborales Federales.
- Eliminar las restricciones a las comisiones nacionales y estatales de derechos humanos para que intervengan en los casos de violación de los derechos laborales.
- Federalizar la justicia laboral.

## 5. Conclusiones

1.- Podemos concluir que las declaraciones de los derechos sociales contenida en el artículo 123 resultó muy amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora que se catalogan en 6 grupos.

- I. Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad, reglas de prestación de servicio;
- II. Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores;
- III. Garantías tutelares del trabajador sindicado;
- IV. Garantías tutelares sobre la justicia laboral;
- V. Garantías relacionadas con la prevención social;
- VI. Garantías sobre integración del trabajador en la empresa.

2.- La finalidad que tuvo el nacimiento del artículo 123 fue la de apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil de la relación trabajador-patrón; es un mínimo de garantías sociales para el trabajador, lo que significa que, el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles.

3.- El servicio profesional de carrera busca evitar que los grupos que llegan al gobierno intenten permanecer en la acción administrativa y desterrar definitivamente la ambición por obtener beneficios solo para sus integrantes, ubicando en los puestos públicos a quienes comparten su tendencia política y aseguran un alto grado de lealtad, que no siempre cumplen con la calificación suficiente para ocuparlos y es pertinente señalar que el servicio civil tiene tres características para impedir tales problemas: competencia, neutralidad e igualdad de oportunidades.

4.- Concluimos que los elementos para que se dé el servicio público profesionalizado, son: la formación; la normatividad; la evaluación al desempeño del servidor público y la permanencia en el empleo.

5.- En México el personal de base no tiene una movilidad reconocida o ascensos establecidos por escalafón a los niveles de mandos medios o superiores, situación que precisamente desaprovecha a servidores públicos de base, por lo que debería establecerse un servicio civil de carrera que contemplará los ascensos a niveles superiores basados en el sistema de méritos e idoneidad.

6.- Se debe establecer un sistema de capacitación integral, de tal forma que para la Administración Pública signifique:

1. Unificar criterios y reducir costos en la impartición y evaluación de los cursos.
2. Impartir cursos que efectivamente satisfagan alguna necesidad real para el funcionamiento y/o mejoramiento del servicio público.
3. Enriquecer la capacitación debido a la pluralidad de pensamiento que existe en los cursos, lo cual significa un adiestramiento no sólo interdisciplinario sino también de interdependencias; que traería como consecuencia una retroalimentación más abundante y sustancial entre el Estado y sus trabajadores y entre los trabajadores entre sí.
4. Permitir la sistematización, racionalización y la excelencia académica en la impartición de los cursos requeridos debido a la especialización que se daría.

7.- El servicio Profesional de Carrera debe sustentarse en dos principios fundamentales:

1. El sistema de valuación y aptitud en el puesto y
2. La garantía de seguridad y estabilidad en el cargo que incite la profesionalización de los servidores públicos.

8.- Establecer como medida tutelar y cautelar la reinstalación de los trabajadores al servicio del Estado, cuando se demuestre fehacientemente en el procedimiento respectivo la veracidad de los derechos de estos trabajadores, por medio del laudo correspondiente, propiciando los elementos básicos para la estabilidad en el empleo.

9.- Se debe modificar el contenido y el enfoque jurídico relacionado a los trabajadores al servicio del Estado, en las Leyes Federales relativas y aplicables al entorno laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras de otorgarles la estabilidad en el empleo, mediante la capacitación, evaluación y la actualización en las esferas o niveles laborales, además, de unificar, equilibrar y pagar las prestaciones que se brindan a los trabajadores de base, atendiendo las modificaciones a las normas mencionadas.

10.- Podemos concluir que el Oficio circular número SSFP/408/SPC/007/2009, SSFP/408/DGDHO/02/2009 emitido por la Secretaría de la Función Pública, constituye un cause administrativo para la inestabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, toda vez que trata de establecer los criterios que determinen y regulen la separación de los trabajadores del servicio profesional de carrera, sin embargo, el propósito aparente es la reducción de costos por motivo de conflictos laborales, se puede interpretar que antes de este comunicado, se han presentado diversos conflictos de trabajo, que han derivado en el pago de laudos concernientes a las obligaciones que por esta causa la Secretaría ha tenido que sufragar, además de que dicho documento carece de fuerza legal, al no haber sido publicado en el diario oficial de la Federación, como lo disponen los artículos 3 y 4 del Código Civil Federal.

11.- Se concluye que el Registro Único del Servicio Profesional de Carrera y el Subsistema de Ingreso como antesala a los Subsistemas de Capacitación y Certificación de Capacidades, y de Evaluación del Desempeño, como parte importante relacionada a la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, toda vez que si el Estado certifica y evalúa esas capacidades y el desempeño, tendría que ofrecer o garantizar por todos los medios la estabilidad en el trabajo y omitir aquellas decisiones unipersonales, mediáticas o sexenales, por la que los trabajadores son afectados, además de haber

“perdido” toda la inversión de recursos en la capacitación y certificación de los mismos.

## **6. Bibliografía General**

### **Bibliografía Básica**

1. Caldera, Rafael, Derecho del trabajo, Ateneo, Caracas, 1999
2. Cueva, Mario, De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Porrúa, México, 2004
3. Néstor de Buen, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 2006
4. Valticos, Nicolás, Derecho internacional del trabajo, trad. Ma. José Treviño, Tecnos, Madrid, 1977
5. Olea, Manuel Alonso, Derecho del trabajo, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Madrid, 1981
6. Trueba Urbina, Alberto Nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México, 2008
7. Santos Azuela, Héctor El sindicalismo en México, Porrúa, México, 1994
8. Cue Canovas, Agustín; Historia Social y Económica de México, 1521-1854, Editorial Trillas, México, 1984
9. Morales Paulín, Carlos A.; Derecho Burocrático; Porrúa, México, 1995
10. Boriel Navarro, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; Sista, México, 1996
11. Sánchez Alvarado, Alfredo; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; México, 1967
12. Russomano, Mozart Víctor; el Empleado y el Empleador; Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1992
13. Sánchez Alvarado, Alfredo; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; UNAM, México; 1987
14. Tissembaum, Mario Derecho del trabajo en la República Argentina. El derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974
15. Pérez Benito, Derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1983
16. Rodríguez Alves, Iván D. y Christovao Piragibe Tostes Malta, Teoría e práctica de direito do trabalho, Edicoes Trabalhistas, Río de Janeiro, 1998.
17. Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del trabajo, Tecnos, Madrid, 1981
18. Rivera Sanseverino, Luisa Elementi di diritto sindacale e del lavoro, Cedam, Padua, 1971
19. Barasi Ludovico, Tratado de derecho del trabajo, Alfa, Buenos Aires, 1953

20. Verdier, Jean Maurice, Droit du travail, Dalloz, París, 1975
21. Santoro Passarelli, Francisco Nozioni di diritto del lavoro, Juvene, Nápoles, 1976
22. H.H. Camerlynck y Gerard Lyon-Caen, Precis du droit du travail, Dalloz, París, 1972
23. Lionello Levi-Sandri, Lezioni di diritto del lavoro. Parte generale, Giuffrè, Milán, 1962.
24. Pérez Paton, Roberto El derecho boliviano del trabajo. El derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974
25. Walter Linares Francisco y Walter Errázuriz, Francisco Derecho del trabajo chileno. Derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974

### **Bibliografía Complementaria (Otras Fuentes)**

26. Krotoschin, Ernesto Manual de derecho del trabajo, Depalma, Buenos aires, 1993
27. García Fernández, Manuel Manual del Derecho del trabajo, Ariel, Barcelona, 1990.
28. Bayón Chacón Gaspar y Eugenio Pérez Botija, Manual de derecho del trabajo, Marcial Pons, Madrid, 1974
29. Mascaro Nascimento, Amauri Curso de direito do trabalho, Saraiva, Sao Paulo, 1989.
30. La Ley Federal del Trabajo; Porrúa, México, 1998, 2008
31. Cuevas Plancarte Rubén “Profesionalización del Servidor Público; Secretaría de la Contraloría, Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales, México, Año VII, No. 15, Enero-Junio 1999.
32. González García, Guillermina. Primeras jornadas de derecho administrativo y administración pública. Universidad de Guanajuato. México. 1998.
33. Internet, diversas paginas de la red relacionadas al tema, 2009.

