

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI



Tema:

Análisis Comparativo del Principio de la Estabilidad en el Empleo para los Trabajadores regidos por el apartado ``A`` y el apartado ``B`` del Artículo 123 Constitucional y leyes Reglamentarias.

Tesis:

Para obtener el grado de  
MAESTRO EN DERECHO

Presenta:

C. Héctor Valenzuela Martínez

Director:

Dr. Jesús Rodríguez Cebberos

# ÍNDICE

---

<b>ÍNDICE</b> .....	1
<b>INTRODUCCION</b> .....	3
<b>CAPITULO 1.- CONCEPTO SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MEXICO</b>	
1.1.- La libertad de trabajo (artículo 5 constitucional).....	6
1.2.- Concepto de estabilidad en el empleo.....	7
1.3.- La estabilidad en el empleo según Mario de la Cueva.....	8
<b>CAPITULO 2.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PARA LOS TRABAJADORES REGULADOS POR EL APARTADO ``A`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL</b>	
2.1.- Antecedentes legislativos del artículo 123 constitucional.....	9
2.2.- La estabilidad en el empleo, para los trabajadores regulados por el apartado ``A`` del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	12
2.3.- El trabajador de confianza en el apartado ``A`` del artículo 123 constitucional.....	14
2.4.- Las consecuencias del despido.....	16
2.5.- La acción de reinstalación.....	18
2.6.- La acción de indemnización.....	20
2.7.- Los salarios caídos.....	21
<b>CAPÍTULO 3.- EL APARTADO ``B`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL</b>	
3.1.- Origen del apartado ``B`` del Artículo 123 constitucional.....	23
3.2.- El apartado ``B`` del Artículo 123 constitucional.....	28
3.3.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de Diciembre de 1963.....	33
3.4.- Semejanzas entre el apartado ``A`` y el apartado ``B`` del artículo 123 constitucional y leyes reglamentarias.....	35

## **CAPITULO 4.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PARA LOS TRABAJADORES REGULADOS POR EL APARTADO ``B`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

4.1.- La estabilidad en el empleo, para los trabajadores al Servicio del Estado (apartado ``B`` del artículo 123 constitucional).....	40
4.2.- Que se entiende por trabajador de confianza.....	44
4.3.- Los trabajadores de confianza al servicio del estado.....	53
4.4.- Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	54
4.5.- Limitaciones a los trabajadores de confianza.....	54
4.6.- El problema de la estabilidad de los trabajadores de confianza.....	56

## **CAPITULO 5.- LA RELACION LABORAL BUROCRATICA**

5.1.- La relación laboral burocrática.....	58
5.2.- Las causas de suspensión de la relación laboral burocrática.....	62
5.3.- Las causas de rescisión de la relación laboral burocrática.....	63
5.4.- Las causas de terminación de la relación laboral burocrática.....	68
5.5.- La figura jurídica de la remoción libre.....	73

## **CAPITULO 6.- LAS VIAS PROCESALES PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

6.1.- En el apartado ``A`` del artículo 123 constitucional.....	81
6.2.- En el apartado ``B`` del artículo 123 constitucional.....	82
6.3.- Otras situaciones.....	83

**CONCLUSIONES.....**84

**FUENTES CONSULTADAS.....**87

## INTRODUCCIÓN

---

La importancia del Derecho del Trabajo se encuentra en el artículo 123 Constitucional, en el derecho que tiene toda persona a realizar un trabajo digno y socialmente útil y la consecuente necesidad de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Dicha iniciativa fue aprobada y publicada en el **Diario Oficial de la Federación del 19 de Diciembre del año 1978**. El Constituyente concibió a los derechos sociales como el mínimo imprescindible, teniendo como característica esencial la posibilidad de extenderse, ampliarse o proyectarse en beneficio de todos aquellos que se han identificado socialmente por la carencia y la necesidad. El derecho de trabajo, por su parte, no es solo una garantía individual sino también un derecho social reconocido como una realidad, y también pasa ser un derecho fundamental porque constituye la fuente de otros derechos laborales como es el caso del derecho al salario, al reparto de utilidades, a la vivienda, a las prestaciones de la seguridad social, a la estabilidad en el empleo, etcétera.

También, el derecho laboral, se constituye como un deber, que corresponde a la sociedad en su conjunto, y la responsabilidad del Estado, como sucede ante todo derecho social, consistente en proporcionar por medios legales, la organización social para el trabajo y la creación de empleos socialmente útiles.

Es por ello, que tengo el particular interés de estudiar el tema del que me ocupo a continuación, que es precisamente del análisis del principio de la estabilidad en el empleo, como un medio eficaz, y capaz de garantizar al trabajador, la permanencia en el empleo, por cuanto le da el derecho a conservar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no cometa falta grave, hechos que, de acuerdo a la ley, otorga al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa.

La estabilidad en el empleo garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y

productividad, redundando así en beneficio del trabajador y del empleador, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad en el empleo tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. De lo anterior se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo.

El sentido de la estabilidad en el empleo es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. Así a través del régimen de la estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

La estabilidad en el empleo asume, como regla general, el carácter indefinido del contrato de trabajo. Constituye en la actualidad una de las más grandes aspiraciones de los trabajadores, implica inseguridad proveniente de la facultad del empleador de poner fin, en cualquier momento, a la relación de trabajo, privando al trabajador del sustento de sus necesidades, educación, y del progreso de su familiares.

En consecuencia de lo anterior, la pérdida del empleo es el problema más grave que enfrenta todo trabajador, en otras palabras, la imposibilidad que tiene el trabajador de ejecutar su trabajo y de percibir una remuneración poniéndolo en una situación sumamente crítica. Es aquí, cuando debe de intervenir el derecho del trabajo, en los casos en que la ruptura de un contrato de trabajo puede producirse.

En México, la estabilidad en el empleo se estipula a través de dos clases de trabajadores, los cobijados al apartado ``A´´, y regidos por la ley ordinaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, por un lado; y por el otro, los trabajadores regulados por el apartado ``B´´ ambos del artículo 123 constitucional; y cuyas relaciones laborales se rigen a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para los sujetos que quedan protegidos por el texto del artículo 123 constitucional – obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera muy general todo contrato de trabajo-, dicho precepto constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la sindicalización y de huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común, donde los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del mencionado precepto.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

El antecedente más inmediato del hoy apartado "B" es el famoso Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del 5 de diciembre de 1938, reformado posteriormente durante el Gobierno de Ávila Camacho.

# CAPÍTULO PRIMERO

## CONCEPCION SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

**SUMARIO.-** 1.1.- La libertad de trabajo (artículo 5 constitucional). 1.2.- Concepto de estabilidad en el empleo. 1.3.- La estabilidad en el empleo según Mario de la Cueva.

### 1.1.- LA LIBERTAD DE TRABAJO (ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL)

La libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad. En efecto, generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincrasia, con sus inclinaciones naturales e innatas, etc. Consiguientemente, la escogitación de la labor que el individuo despliega o piensa ejercitar constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc.). Es por esto por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar. **(Ignacio Burgoa, 2002; 311).**

*Nuestro artículo 5 constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito."*

El derecho al trabajo (entendiendo no solamente como libertad, sino también como derecho de la sociedad en su conjunto que genera algún tipo de obligación del Estado) ha estado presente durante buena parte de la historia de los derechos fundamentales, y encuentra sus antecedentes teóricos en los autores más importantes del pensamiento de la ilustración.

Así, por ejemplo, *Montesquieu* escribe en su obra clásica *El espíritu de las leyes* que "Un hombre no es pobre porque no tiene nada, sino porque no trabaja. El que no tiene ningún bien, pero trabaja, vive con tanta holgura como el que tiene cien escudos de renta sin trabajar".

Por su parte, *John Locke* escribió lo siguiente:

El derecho a la existencia es el derecho primordial del hombre. Ahora bien, siendo así que, en general, los medios de existencia sólo le pueden ser dados al hombre por medio del trabajo, síguese de ello que el derecho a la existencia se torna en un derecho para todo hombre a ganarse la vida por medio de su trabajo. El Estado debe, pues, garantizar contra todo menoscabo del derecho al trabajo y a los frutos del trabajo. **(Carbonell, 2006; 969-970).**

En la actualidad, para entender plenamente el derecho al trabajo como derecho fundamental de carácter social deben hacerse algunas distinciones conceptuales. La primera es que el derecho al trabajo o los derechos de los trabajadores, son distintos de la libertad de trabajo, esto significa, que a partir de que existe la libertad de trabajo su puede comenzar a hablar de los derechos de los trabajadores, ya que sería muy difícil sostener que estos derechos existen si no se tiene la posibilidad de escoger el trabajo que cada persona prefiera o incluso de escoger si trabajar o no. **(Carbonell, 2006; 971).**

## **1.2.- CONCEPTO**

Por ello, la estabilidad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo que haga imposible su continuación.

En la vida diaria, la estabilidad en el empleo se traduce en la posibilidad que goza el trabajador de elegir entre retirarse de la fuente de trabajo mediante el pago de una indemnización correspondiente según lo prevé la Ley de la materia; o de solicitar su reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, con el consecuente reconocimiento de todos los derechos inherentes que tenía hasta antes del despido laboral.

En otras palabras, esta idea acepta que el trabajador decida libremente cuando disolver el vínculo laboral sin limitación alguna, sin embargo, al patrón no le dejan la misma libertad, pues éste debe tener alguna causa justificada para privar del empleo al trabajador, quedando sujeta a revisión por parte de la autoridad laboral al presentarse la demanda respectiva.

### 1.3.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO SEGUN MARIO DE LA CUEVA

Para Mario de la Cueva, *la estabilidad en el empleo posee una doble naturaleza: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan.*

*Se habla de estabilidad absoluta y estabilidad relativa de los trabajadores que alcanza su punto medio en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del empleador.*

*Se habla de una estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.*

*Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.*

**(De la Cueva, 1999; 219-221).**

# **CAPÍTULO SEGUNDO**

## **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

### **PARA LOS TRABAJADORES DEL APARTADO ``A`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

**SUMARIO.-** 2.1.- Antecedentes legislativos del artículo 123 constitucional. 2.2.- La estabilidad en el empleo, para los trabajadores regulados por el apartado ``A`` del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2.3.- El trabajador de confianza en el apartado ``A`` del artículo 123 constitucional. 2.4.- Las consecuencias del despido. 2.5.- La acción de reinstalación. 2.6.- la acción de indemnización. 2.7.- Los salarios caídos.

#### **2.1.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

La magna obra que creó el Constituyente de 1917 en materia social, fue pionera en su género; con el transcurso del tiempo han ido apareciendo diversos fenómenos del trabajo no comprendidos por la norma constitucional; la obra visionaria del Constituyente de Querétaro ha sido rebasada por la realidad social.

Para los sujetos que sí quedaron protegidos por el texto del artículo 123 constitucional –obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo-, dicho precepto constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato-ley, con base en los derechos de sindicalización colectiva y de huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones. **(Ortega Dávalos, (1998); 39).**

La creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo.

Este precepto, junto con las conquistas jurídicas logradas en materia agraria, son las principales respuestas que las clases desposeídas obtuvieron como compensación a tantas privaciones.

Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que se acababan de producir.

En lo que se refiere a la materia del trabajo, el proyecto de Constitución de Carranza era muy pobre; fueron los diputados obreros quienes, reflejando el sentir de sus representados, la necesidad de reunir en un título específico todos los aspectos relativos al trabajo.

Llegó el momento en que la voluntad de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en un alud incontenible que desembocó en la elevación de esos derechos a rango constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferían sacrificar al hombre que apartarse de su esmerado formalismo. **(Ortega Dávalos, (1998); 40).**

La virtud principal del texto original del artículo 123 constitucional, además de resultar una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes.

Los constituyentes de Querétaro, pese a su profundo espíritu visionario, no contemplaron, todas las relaciones laborales por existir. Por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades, etc.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación. **(Ortega Dávalos, (1998); 41).**

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1. Normas tutelares del trabajador individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2. Normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

3. Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

4. Normas sobre previsión social, como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5. Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el día 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, la cual declaraba en el artículo decimocuarto transitorio: "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de Trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley."

En el año de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, la que dispuso en el artículo segundo transitorio: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior."

La Ley Federal del Trabajo de 1970 aún sigue vigente, habiendo sido objeto de varias reformas con la finalidad de ir ajustándola a los cambios de la dinámica social. **(Ortega Dávalos, (1998); 41).**

La modificación más importante, sin lugar a dudas, la constituyó el paquete legislativo publicado en el Diario Oficial de 4 de enero de 1980, que reformó los títulos relativos al derecho procesal del trabajo, al procedimiento de ejecución y al de responsabilidades y sanciones; asimismo se adicionó el artículo 47 de la Ley. **(Ortega Dávalos, (1998); 42).**

Los aspectos más destacados de esta reforma fueron el establecimiento de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón; esta reforma estuvo inspirada en el mismo ánimo protector que condujo al Constituyente de 1917 a la elaboración de la primera Declaración de derechos sociales; lo anterior no quiere decir que la totalidad de la reforma haya sido benéfica para los trabajadores, pues también se instrumentaron figuras como la calificación previa de la huelga, contenida en el artículo 923 de la Ley, que es inconstitucional a todas luces. **(Ortega Dávalos, (1998); 43).**

## **2.2.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PARA LOS TRABAJADORES DEL APARTADO ``A`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

*Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, en todo contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo individual es de naturaleza jurídica obligatoria, ni su falta impide su cumplimiento, por lo que no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará la falta de esta formalidad al patrón, según lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 123 de la Constitución en el preámbulo del Apartado ``A``, lo establece. Del mismo modo que en las fracciones XXI y XXII lo consagran como principio y base de toda la norma. Protegido, además, como derecho irrenunciable por la fracción XXVII del artículo 123 de la misma Ley Suprema.

**La fracción XXI** establece si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto.

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

**La fracción XXVII, inciso h)**, protege los derechos adquiridos del trabajador, al establecer: “serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato... todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección o auxilio a los trabajadores”.

Así mismo, **el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)** establece que la falta de contrato de trabajo será imputable al patrón, pues basta que exista la relación de trabajo para que se presuma el contrato.

Un trabajador tendrá a su favor la presunción de haber celebrado un contrato de trabajo si fue inscrito por la empresa en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo** señalan los tipos de contratos de trabajo individual que podrán celebrarse entre las partes: por obra o tiempo determinado (eventuales) o tiempo indeterminado (de planta). Artículo 35: “A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado”: dicho tiempo de la relación de trabajo lo determina un razonamiento jurídico impecable, en el artículo 39: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Es decir, será la materia de trabajo, como hecho, lo que determine la duración de la relación laboral y no un criterio arbitrario o unilateral de las partes.

La prohibición expresa del despido sólo permite que sea por causas justificadas, y en caso de que ocurra por causa injustificada, a través de un juicio laboral, la sanción será, a elección del trabajador, la indemnización o la reinstalación en su puesto de trabajo **(ver los artículos 47 y 48 de la LFT)**. Estos derechos protectores del empleo, afianzan su estabilidad.

Asimismo, las causas del despido tendrán que ser acreditadas por su ejecutor en el juicio, teniendo éste también un carácter protector para el trabajador, pues en caso de duda se estará a lo que más favorezca a la parte obrera. Así, en el caso de que el despido sea injustificado, además de la reinstalación del trabajador en el puesto o la indemnización, a su elección, se le cubrirán los salarios vencidos por el tiempo que dure el juicio laboral **(artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo)**.

En caso de que el trabajador cuente con antigüedad de 20 años o más, la causal de despido tendrá que ser particularmente grave, para que proceda la justificación **(artículo 161 de la LFT)**. Teniendo mayor garantía la estabilidad en estos casos.

### **2.3.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL APARTADO ``A`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

La Ley Federal del Trabajo no da un concepto de lo que debe entenderse por trabajador de confianza, pero describe algunos elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza.

Con respecto a la validez jurídica del trabajo de confianza, Baltasar Cavazos afirma que el artículo 123 constitucional no se refiere para nada a este tipo de trabajadores, por lo que su ulterior inclusión en la ley reglamentaria resulta inconstitucional.

La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley del trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 constitucional, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones. **(Ortega Dávalos, (1998); 142)**.

Según la naturaleza de las funciones que se desempeñan, el trabajo se clasifica de la manera siguiente:

**De confianza.** Aquél en el que se desarrollan las funciones que describe el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

**De base.** Por exclusión, es aquél que no se ajusta a la categoría anterior, es decir, es el trabajo que no es de confianza.

Debe también señalarse que el trabajo de confianza lo es en razón del tipo de funciones que se desempeñan y no de la denominación que se le dé al puesto. **(Ortega Dávalos, (1998); 143).**

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 9º el criterio general para distinguir las funciones de confianza, el que se individualiza en las negociaciones del sindicato con la empresa; en el caso de controversia resolverán las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las funciones de confianza, de acuerdo con el artículo citado, son las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben ser de carácter general, toda vez que el trabajo de confianza es una categoría de excepción. De ahí que su interpretación debe ser restrictiva. **(Ortega Dávalos, (1998); 143).**

Ahora bien, en lo referente a los trabajos personales del patrón, son aquellos que ejercen " las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas". **(Ortega Dávalos, (1998); 143-144).**

## **CAUSAL ESPECIAL DE RESCISIÓN**

Dentro del capítulo de los trabajadores de confianza, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo establece para estos trabajadores una causal adicional de rescisión:

“El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.”

Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios *ad hoc*, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo.” **(Ortega Dávalos, (1998); 144).**

La pérdida de la confianza aludida resulta un hecho por demás subjetivo; por eso, a fin de evitar despidos injustificados argumentando esta causal, el patrón debe establecer los hechos objetivos que motivaron la pérdida de la confianza.

Un ejemplo de pérdida de la confianza lo constituye el hecho de que un médico que ocupe un puesto de confianza no se presente a cubrir la guardia que le correspondía. **(Ortega Dávalos, (1998); 145).**

## **2.4.- LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO**

En la fracción XXII del inciso “A” del artículo 123 constitucional, se establece que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salario.

El derecho de exigir el cumplimiento se limita en los casos previstos en la LFT en que el patrón puede quedar exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

**Primero.** Si el trabajador solicita la reinstalación y gana el juicio, el patrón podrá optar por:

1.- reinstalar al trabajador pagándole salario y prestaciones dejadas de recibir mientras duró el juicio y, por supuesto, reconociéndole este tiempo como antigüedad en el trabajo, o

2.- negarse a reinstalarlo y pagar las indemnizaciones señaladas en el artículo 50, siempre que el trabajador:

- a) tener menos de un año trabajando para el patrón.
- b) Esté en contacto directo con el patrón y la Junta estime que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- c) Sea de confianza.
- d) Sea del servicio doméstico.
- e) Sea eventual.

Las indemnizaciones que prevé el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

1.- Si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor a un año, se debe pagar el 50 % del tiempo que hubiere laborado el trabajador.

2.- Si la relación de trabajo es por tiempo determinado mayor a un año, se debe pagar por el primer año, seis meses de salario y veinte días por cada año subsecuente de trabajo.

3.- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, se deben pagar veinte días por cada año de servicio.

Además, se deben pagar tres meses de salario y los salarios vencidos, contados desde la fecha del despido hasta el día en que se haga el pago completo de las cantidades adeudadas.

**Segundo.** Si el trabajador solicita que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, tendrá los siguientes inconvenientes:

1.- Si cuenta con una antigüedad importante en la empresa (10, 15 o 20 años de servicio), su indemnización será cada vez menor, por ser fija, es decir, entre menos antigüedad tenga un trabajador, le convendrá más pedir la indemnización de tres meses, pues recibirá más dinero por menos tiempo trabajado.

2.- Por el solo hecho de que el trabajador haya optado por demandar la indemnización constitucional, pierde la posibilidad de obtener el pago de 20 días por cada año de servicios, pues como se sabe, este pago sólo se debe realizar cuando el patrón se niegue a reinstalar a los trabajadores que se señalan en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, corresponde al patrón decidir libremente si acepta al trabajador en la fuente de trabajo de nueva cuenta, o si prefiere pagar por concepto de indemnización 20 días por cada año de servicios para no reinstalar al trabajador como lo ordena la autoridad, sólo cuando se traten de aquéllos citados en el artículo 49 antes referido. **(Rivero Medina, (2008); 28-31).**

Los trabajadores deben de ejercer las acciones correspondientes dentro del término de dos meses. De otra manera se entenderán prescritas **(artículo 518 de la LFT).**

## **2.5.- LA ACCIÓN DE REINSTALACION**

El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, se le han atribuido condiciones más favorables.

La acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de los salarios caídos, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. **(De Buen Lozano, (2001); 107).**

Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un motivo para ello.

De tal suerte, frente a los supuestos de despido, el trabajador cuenta con un plazo de dos meses para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido, que en caso de proceder, le habilita para decidir entre la indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario o su reinstalación en el empleo. **(Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, (1998); 2768).**

La restauración del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquellos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios, durante el periodo que duró la suspensión. **(Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, (1998); 2769).**

En virtud del principio de la estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la LFT. Por otra parte la reinstalación significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo. No es válido el recurso de "sentar en una silla" al trabajador, aún cuando se le cubran todas las prestaciones económicas a que tenga derecho. Este procedimiento, es muy frecuente, atenta contra la dignidad del trabajador y puede dar lugar a una acción rescisoria por parte de éste que tendrá como fundamento la falta de probidad del patrón. **(De Buen Lozano, (2001); 106-107).**

La acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de salarios caídos, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. **(De Buen Lozano, (2001); 107).**

La ley, en virtud del mandato constitucional, menciona los casos en que el patrón queda exento de la obligación de reinstalar. En el artículo 49 se incluyen los siguientes casos:

**1)** cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

**2)** si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

**3)** en los casos de los trabajadores de confianza;

**4)** en los casos de servicios domésticos; y

**5)** cuando se trate de trabajadores eventuales.

Si el trabajador demandante que ejerce la acción de cumplimiento se encuentra en cualquiera de las situaciones anteriores, el patrón podrá invocarla y una vez acreditada la condición particular del trabajador, estará facultado para, mediante el pago de la indemnización correspondiente, oponerse a la reinstalación. **(De Buen Lozano, (2001); 108).**

## **2.6.- LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN**

Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

La indemnización es, en un lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debida a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia esta circunstancia; por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del trabajador, por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él.

El pago de toda indemnización laboral responde, por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el empleo, elevado a garantía constitucional. La estabilidad ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una indemnización.

No puede hablarse de indemnización sino cuando existe culpa o dolo: la indemnización presupone, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, presupone a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución del vínculo contractual de cualquier naturaleza. **(Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, (1998); 1676 -1677).**

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salarios, según lo dispone la fracción XXII del apartado ``A`` del artículo 123 constitucional. En el artículo 48 de la LFT, se determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión. **(De Buen Lozano, (2001); 110).**

## **2.7.- LOS SALARIOS CAÍDOS**

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

Los artículos 48, 50, fracción III y 52 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se encuentra el principio de que siempre que la Junta declara la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condena a la reinstalación o al pago de una indemnización, tiene el patrón el deber de pagar los salarios caídos en los términos propuestos por la ley reglamentaria.

***SALARIOS CAIDOS. DERECHO DE. COMPRENDE DESDE LA FECHA DE SEPARACION DEL TRABAJADOR HASTA AQUELLA EN QUE SE REALICE LA REINSTALACION.*** Conforme a los lineamientos establecidos en el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual el patrón realice materialmente la reinstalación que se le demandó, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar reinstalarlo, sino hasta el momento en que se repone al trabajador en su puesto en forma real y efectiva.

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

Amparo directo 32/93. Sanjuana Martínez Tríada. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 165/93. Inocencio Flores Vázquez y otro. 12 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 227/94. Seguridad Física en Instalaciones, S. A. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Clemente Gerardo Ochoa Cantú.

Amparo directo 634/94. Artefactos El Águila, S. A. de C. V. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 341/94. Comercializadora Sabee, S. A. de C. V. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

NOTA: La Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 25/94, publicada en la Gaceta número 79 del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 28.

# **CAPÍTULO TERCERO**

## **EL APARTADO ``B`` DEL ARTÍCULO**

### **123 CONSTITUCIONAL**

**SUMARIO.-** 3.1.- Origen del apartado ``B`` del artículo 123 constitucional. 3.2.- El apartado ``B`` del artículo 123 constitucional. 3.3.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de diciembre de 1963. 3.4.- Semejanzas entre el apartado ``A`` y el apartado ``B`` del artículo 123 constitucional y leyes reglamentarias.

#### **3.1.- ORIGEN DEL APARTADO ``B`` DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Los trabajadores que prestan sus servicios a favor de los Gobiernos (Federal, Estatal y Municipal), se incorporan recientemente a la lucha por conquistar sus derechos laborales, precisamente en los años treinta y principios de los cuarenta, es cuando se expresan y logran sus organizaciones sindicales, como vía para enfrentar las injusticias y alcanzar mejores formas de vida, en 1935 crean la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, antecedente inmediato de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

El antecedente más inmediato del hoy apartado ``B`` es el famoso Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del 5 de diciembre de 1938, reformado posteriormente durante el Gobierno de Ávila Camacho, que desató un enfrentamiento teórico entre los que estaban de acuerdo en regular las relaciones laborales de los trabajadores y los que deseaban que estos, continuaran en las mismas condiciones, es decir, a mercede de los representantes del Estado en su calidad de patronos, así nos lo indican los debates para la aprobación del citado apartado:

*“La parición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, desató el alud más desenfrenado de agresiones contra sus beneficiarios y contra el movimiento social que le había dado origen. Se dijo y repitió en todos los tonos, que el nuevo Ordenamiento era un engendro legal desquiciante, peligroso, absurdo y anárquico. La reacción, apoyada en sofisticadas reflexiones, predijo un dilema para la futura existencia de esta regulación entre el Estado y sus trabajadores: o su derogación inmediata, o el caos para la vida de la República”. (León Magno Meléndez, (2005); 119).*

Después de varias intenciones por establecer leyes que regularan las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, el 7 de diciembre de 1959, el Licenciado Adolfo López Mateos presentó a la Honorable Cámara de Senadores el proyecto de reforma constitucional señalando: "Con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa para el progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendí ante el H. Congreso de la Unión el día 1º. de septiembre último, me permití anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformas a la Constitución General de la República tendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado". Dándose trámite a dicho proyecto, aprobándose por ambas Cámaras y finalmente el 5 de diciembre de 1960 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, quedando el artículo 123 constitucional reformado, conteniendo el apartado "A" y el "B" respectivamente. **(León Magno Meléndez, (2005); 120).**

En la discusión del apartado "B" del artículo 123 Constitucional se pusieron a discusión diversos problemas, el principal fue, que durante mucho tiempo los trabajadores que prestan sus servicios con el Estado, quedaron excluidos de la justicia laboral, "Sin embargo, la decisión de los Constituyentes excluyó a empleados y funcionarios del servicio civil, en el cuadro de garantías que los artículos 5º , 27 y 123 constitucionales consagran...", situación que no compartimos, ya que desde las discusiones de diciembre de 1916 y enero de 1917, esa inquietud ya se había resuelto, pues en esas discusiones se aclaró que el artículo 123 Constitucional en sus XXX fracciones, incluía a todos los trabajadores del país. **(León Magno Meléndez, (2005); 120).**

A este respecto, el Constituyente recalcó: "Precisamente la comisión tuvo en cuenta que como en el proyecto presentado por los Diputados que tuvieron a bien estudiar el asunto estaba sólo el trabajo económico, y el trabajo económico es aquello que produce, considerando que no debe hacer ninguna diferencia, sino equilibrar todo trabajo sujeto a salario; de tal manera que es en lo general", esto mismo fue reconocido por el Senador De la Torre Grajales, durante los debates de la Cámara de Senadores para la aprobación de la reforma propuesta por el Presidente Adolfo López Mateos: "El Congreso Constituyente de Querétaro reconoció que el servidor de la Nación era acreedor lo mismo que sus hermanos proletarios de la industria privada y del campesinado, a la tutela del Código Político Social de la República". **(León Magno Meléndez, (2005); 120).**

Debido a que desde 1917 se reconocieron los derechos de todos los trabajadores de nuestro país, en diversas ocasiones se ha expresado la anulación del apartado ``B`` del artículo 123 Constitucional, por considerar que esos derechos ya están en lo que hoy se conoce como apartado ``A``, pero que además limita a los trabajadores sobre todo en sus derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga:

`` Por nuestra parte estimamos que este apartado ``B`` no se justifica ni tiene ninguna razón de ser, ya que los trabajadores al servicio del Estado, dígame lo que se diga, también son trabajadores y por lo tanto, se deben regir por el artículo 123 Constitucional, sin apartados de ninguna especie``. **(León Magno Meléndez, (2005); 121).**

Otro de los argumentos que se utilizaron para que los trabajadores del Estado no fueran reconocidos como trabajadores sujetos al artículo 123 Constitucional que en esos momentos no contenía apartados, es que los trabajadores del Estado debían mostrar lealtad a las instituciones: ``...que el régimen de la Revolución debería llevar a cabo una eficaz selección del elemento humano a su servicio, a fin de que lenta y progresivamente, en el tamiz definitivo de la opinión pública, los trabajadores del Estado probasen su lealtad y adhesión a la causa de nuestro movimiento social, demostrasen su aptitud y honradez y perfeccionasen su vocación de servir a las instituciones``, como se nota en este párrafo, el elemento esencial de haberlos excluido del hoy apartado ``A``, se debió al aspecto político, pues al mencionar: ``...los trabajadores del Estado probasen su lealtad y adhesión a la causa de nuestro movimiento social...``, el sentido particular es político y no jurídico, situación que hasta la fecha, en nuestra opinión continua prevaleciendo. **(León Magno Meléndez, (2005); 121).**

Una justificación más fue expresada por el Senador Brena Torres: ``Podríamos preguntarnos porque razón, en el artículo 123, según la iniciativa presidencial, hay dos incisos y no solamente uno que abarque en forma global las garantías de todo trabajador. La contestación es evidente....el particular emplea a otra persona para fines de satisfacción personal y la empresa con fines de lucro, utilizando su trabajo dentro del proceso de producción. El Estado es distinto: El Estado representa los más altos intereses de la colectividad. Imaginémonos un pueblo organizado y dotado de soberanía asentado en un territorio determinado. Eso es el Estado.

¿Cuáles son los intereses del Estado? La defensa de la vida colectiva, mantener el territorio frente a los peligros del exterior, conservar el orden político jurídico en el interior y satisfacer las necesidades sociales. Así, pues, los intereses de la colectividad y los del Estado se identifican.

Lamentable será que una empresa particular desaparezca, sea motivo de quiebra o de liquidación; pero el Estado no puede desaparecer sin afectar a toda la colectividad, que caería en el caos o la anarquía". **(León Magno Meléndez, (2005); 121-122).**

Finalmente, la reforma del artículo 123 Constitucional para quedar en los dos apartados: el "A" y el "B", fue aprobada por la H. Cámara de Senadores el día 10 de diciembre de 1959 por unanimidad de votos, pasó a la H. Cámara de Diputados y ésta la aprobó el 23 de diciembre de 1959 por unanimidad de votos (120), regresó a la Cámara de Senadores para los efectos Constitucionales y por último, el 8 de septiembre de 1960 se hizo el cómputo de las legislaturas de los Estados, y se declaró aprobada la reforma el 27 de septiembre del mismo año, publicándose el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de diciembre de 1960, entrando en vigor el día siguiente. **(León Magno Meléndez, (2005); 122).**

Con la aprobación de la reforma constitucional, actualmente el artículo 123 contiene dos apartados: el "A" y el "B", posteriormente, la ley reglamentaria del apartado "B" denominada: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre del mismo año, entrando en vigor inmediatamente al día siguiente de acuerdo al artículo 1º transitorio de la referida ley; de esta manera, quedó abrogado el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. **(León Magno Meléndez, (2005); 122).**

En ese mismo año (1960), los trabajadores al servicio del Estado obtienen otro triunfo más, la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuyo antecedente inmediato fue la Dirección de Pensiones Civiles.

Con la creación del ISSSTE, los trabajadores no nada más obtuvieron la seguridad social elemental de todo trabajador, sino que, además, prestaciones económicas que benefician a la economía de los trabajadores. **(León Magno Meléndez, (2005); 122).**

Otro logro más de estos trabajadores, es el acuerdo dictado por el Ciudadano Presidente de la República Don Luis Echeverría Álvarez, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre de 1972, que se establece la semana laboral de cinco días con pago de siete, y de descanso preferentemente los sábados y domingos de cada semana. **(León Magno Meléndez, (2005); 122).**

A pesar de los logros que se han ido obteniendo, esto no es suficiente como para pensar o creer que estamos en buenas condiciones de justicia laboral de los trabajadores burócratas, pues es necesario ubicarnos en los cambios que hemos tenido en estas últimas décadas, si pensamos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue hecha en 1963, "Debido en gran parte a esta nueva forma de analizar la problemática urbana, durante los dos últimas décadas y media, los estudiosos han considerado a las ciudades de otro modo, tanto en términos del lugar que ocupan en la organización general de la economía y la sociedad mundiales, como en lo que se refiere a sus funciones y organización interna. Dos tipos de cambio fueron fundamentales para conducir hacia esta modificación. Por una parte, influyeron decisivamente las perspectivas teóricas globalizantes del imperialismo, la dependencia y el sistema mundial. Por otra parte, la economía mundial misma sufrió cambios significativos ante el avance de las compañías transnacionales y la relocalización de porciones sustanciales de los procesos productivos. Esta transformación se hizo evidente a partir del inicio de 1980, cuando la correlación de fuerzas en los países centrales impulso las políticas neoliberales en el mundo", requerimos cambios sustanciales que hagan de la ley una verdadera justicia para los que participan en las relaciones laborales. **(León Magno Meléndez, (2005); 123).**

Las situaciones imperantes en la actualidad como son: el crimen organizado, la corrupción, la antidemocracia sindical, la opulencia etc. convirtieron al país en presa de situaciones sociales y políticas que se introducen a las mismas entrañas del Estado si no son atacadas oportunamente:

*"Ya lo había anotado Carl Schmitt: cualquier actividad que provoque un antagonismo lo suficientemente agudo como para desear quitarle la vida a otro se vuelve político. El Estado no puede chocar o asociarse con los criminales, pero no puede ignorarlos... ¿Cuáles son genéricamente, los desafíos que presenta el crimen a los procesos de transición y consolidación democráticas? Estas son algunas de las hipótesis: puede hacer imposible el ejercicio de la*

*democracia al corromper a los votantes, a los políticos electos o a ambos. Puede también disputar al Estado el monopolio de la violencia, infiltrarse en las más altas esferas del gobierno, posesionarse de partidos políticos así como de importantes sectores de la economía". (León Magno Meléndez, (2005); 123).*

### **3.2.- EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

Finalmente se modifica el artículo 123 Constitucional conformándose en dos apartados el "A" y el "B", el apartado "B", con la intención de garantizar los derechos laborales de los trabajadores, que por largos años lucharon para conquistarlos, quedando originalmente de la siguiente manera:

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

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

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro;

III. Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

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

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación; la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el

periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. **(León Magno Meléndez, (2005); 126-127).**

La lucha de los trabajadores y las necesidades de las relaciones laborales, hicieron que durante los años posteriores al surgimiento del apartado ``B`` del artículo 123 constitucional, se logaran reformas a dicho apartado, hasta la fecha tenemos las siguientes:

**PRIMERA.-** El 27 de noviembre de 1961 apareció publicada en el *Diario Oficial de la Federación* la primera reforma referente a la fracción IV, pues inicialmente mencionaba que los salarios no podrán ser inferiores a los que se percibían el Distrito Federal, con dicha reforma, se agregó, además del señalado Distrito Federal "y en las Entidades de la República;"

**SEGUNDA.-** El 8 de noviembre de 1972 se reforma en inciso f) de la fracción XI, consistente en la obligación de proporcionar vivienda a los trabajadores, pero a través del fondo de vivienda, esta reforma se publicó en el *Diario Oficial* el 10 de noviembre de 1972.

**TERCERA.-** El 7 de octubre de 1974 se reforma el párrafo inicial del apartado ``B``, quedando únicamente: ``Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores``, suprimiendo la parte que decía y de los Territorios Federales``, esta reforma se publicó el 8 de octubre del referido año.

**CUARTA.-** El 27 de diciembre de 1974 se reforman las fracciones VIII y XI inciso c), creándose en la primera el derecho de asenso y prioridad cuando sea la única fuente de ingreso, en la segunda, mejores prestaciones para las madres trabajadoras, esta reforma fue publicada en el *Diario Oficial* el 31 de diciembre de 1974.

**QUINTA.-** El 17 de noviembre de 1982 se publica en el *Diario Oficial de la Federación* una reforma más al apartado ``B``, se adiciona la fracción ``XIII bis``, referente a que los trabajadores de las instituciones de crédito regirán sus relaciones laborales por este apartado.

**SEXTA.-** El 20 de agosto de 1993 se publica en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma de la fracción XIII bis, ampliando su aplicación a otras instituciones de la Administración Pública Federal. **(León Magno Meléndez, (2005); 127-128).**

Con motivo de la reforma del artículo 123 Constitucional, al cual se anexó el apartado ``B`` para establecer los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios a favor de los Poderes de la Unión, esta misma política se ha seguido con los demás trabajadores de los demás gobiernos, me refiero a los trabajadores de los Estados y de los Municipios, para este fin se reformaron los artículos 115 y 116 de la Constitución General de la República y se facultaron a los Congresos Locales para legislar en materia de trabajo en cuanto a dichos trabajadores al servicio de los gobiernos mencionados. **(León Magno Meléndez, (2005); 128).**

La primera reforma llevada a cabo que dio facultades a los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo, en cuanto a los trabajadores al servicio de los gobiernos locales y de los municipios fue la publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de

diciembre de 1977, apareciendo dicha reforma en el artículo 115 Constitucional en la fracción IX que a la letra decía:

“Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los Municipios observaran estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere. **(León Magno Meléndez, (2005); 128-129).**

En los debates para aprobar la referida fracción IX se dijo: “un relevante renglón de la iniciativa es la propuesta contenida en la fracción IX, sobre la necesaria legislación de los derechos de los trabajadores tanto al servicio de los Estados como de los Municipios, los que para corresponder cabalmente a los principios de la tutela laboral consagrados en el artículo 123 de la Constitución Federal, deben estar igualmente protegidos y consecuentemente se requiere que a fin de que tales trabajadores cuenten con la protección legal en un régimen jurídico como el nuestro, se regulen sus relaciones en las constituciones locales y en las leyes estatales, mismas que deben observar como principios básicos de justicia de los derechos mínimos de sus servidores, la implantación de sistemas de servicio público de carrera estatal y municipal...”**(León Magno Meléndez, (2005); 129).**

En 1987 se reforma casi en su totalidad la estructura del artículo 115 Constitucional, por lo tanto, las facultades de los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo quedan en los dos artículos, el 115 y el 116, el primero en la fracción VIII referente a los trabajadores de los Municipios y el segundo en la fracción VI referente a los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados, quedando dichos artículos de la siguiente manera:

En cuanto a los trabajadores de los Municipios: Artículo 115.-...fracción VIII.- Las relaciones de trabajo y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

En cuanto a los trabajadores de los Gobiernos de los Estados: Artículo 116.-...fracción VI.- Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias". (León Magno Meléndez, (2005); 129).

### **3.3.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 27 DE DICIEMBRE DE 1963**

*En la LFTSE los trabajadores de confianza ocupan un espacio relevante. En el artículo 5º, se hace su clasificación, haciendo referencia a una amplísima lista de funcionarios que integran la planta del Poder Ejecutivo, Legislativo, y Judicial.*

*Así mismo está derogada la fracción V del artículo 5º, del personal de confianza de las instituciones descentralizadas que hoy se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, gracias a la jurisprudencia 1/96 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (De Buen Lozano, (2000); 36).*

#### **ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL. SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.**

*El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1º. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.*

**Amparo en revisión 1115/93.** *Ismael Contreras Martínez. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavala.*

**Amparo en revisión 1893/94.** *María de la Luz Bachiller Sandoval. 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.*

**Amparo en revisión 1226/93.** *Francisco Coronel Velázquez. 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.*

**Amparo en revisión 1911/94.** *José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.*

**Amparo en revisión 1575/93.** *Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.*

*El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de enero en curso, por unanimidad de once votos de los Ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 1/1996 la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de enero de mil novecientos noventa y seis.*

*Novena Época*

*Instancia: Pleno*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*III, Febrero de 1996*

*Página: 52*

*Tesis: P./J. 1/96*

*Jurisprudencia*

*Materia(s): laboral, Constitucional*

### **3.4.- SEMEJANZAS ENTRE EL APARTADO "A" Y EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LEYES REGLAMENTARIAS.**

De acuerdo al derecho administrativo se reconoce la independencia del derecho burocrático, pero por lo que se refiere al derecho del trabajo, el cual debe regir las relaciones laborales de dichos trabajadores, todavía hay confusiones, veamos pues, cuáles son las disposiciones y conceptos que son compatibles y los que son distintos entre estos dos apartados y ramas del derecho, inicialmente precisaremos los puntos de coincidencia.

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

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

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

4. "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán hacer uso del derecho de huelga...".

Sin embargo, existen algunos aspectos que se contraponen al ejercicio de estos derechos.

5. Hay identidad en cuanto al derecho de estabilidad en el empleo.

6. En ambos apartados se contemplan sistemas de seguridad social y derecho a habitación, aunque su implementación es diferente.

7. Un paralelismo de tipo sociológico es que tanto los trabajadores al servicio del capital como los que se encuentran subordinados al Estado forman parte de la clase trabajadora. **(León Magno Meléndez, (2005); 151-152).**

A continuación exponemos los contenidos en que se diferencian algunos de los preceptos más relevantes de los apartados que se comentan:

1) El ámbito personal de validez de las normas en estricto sentido incluye a obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, los trabajadores regulados por el título sobre trabajos especiales, entre los cuales podemos destacar a los trabajadores académicos y administrativos de las universidades. Por su parte, la legislación del trabajo burocrático comprende a los trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de instituciones y organismos que tengan a su cargo funciones de servicios públicos a que se refiere el artículo 1º de la ley reglamentaria del apartado "B". Quedan excluidos los trabajadores del IMSS, PEMEX, CFE, entre otros, que se basan en la legislación laboral surgida del apartado "A", igualmente quedan al margen los militares, marinos miembros de los cuerpos de seguridad y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes. **(León Magno Meléndez, (2005); 152).**

2) Una figura en la cual confluyen la normatividad burocrática y las regulaciones laborales, en la relación jurídica de trabajo es que, la relación de trabajo burocrático se presenta entre un trabajador y un órgano del poder público y su origen lo es el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales, o en virtud de nombramiento, en el ámbito del derecho laboral, los sujetos de la relación de trabajo son diferentes en cuanto al patrón, por lo tanto, esta relación es evidentemente clara y por lo mismo su origen está en cualquier acto, inclusive se presume su existencia. **(León Magno Meléndez, (2005); 153).**

3) La clase trabajadora en general, sujeta al apartado "A", únicamente goza de un día de descanso por seis días de trabajo, en tanto que los trabajadores públicos gozan de la semana de 40 horas, es decir, de cinco días de trabajo por dos de descanso. **(León Magno Meléndez, (2005); 153).**

4) La Ley Federal del Trabajo estipula vacaciones de seis días laborales como mínimo, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará a dos días por cada cinco de servicios., pero la vía de la contratación colectiva permite aumentar considerablemente el lapso vacacional, principalmente en las grandes empresas y ciertos organismos descentralizados, en relación al apartado "B", éste otorga como mínimo 20 días al año, que en algunos casos es posible extender cuando las características del servicio así lo permiten. **(León Magno Meléndez, (2005); 153).**

5) En tanto que los salarios conforme al apartado "A" son fijados, al menos teóricamente, por los representantes del capital, el trabajo y el gobierno al interior de las comisiones regionales y la comisión de salarios mínimos, aunque vale la pena hacer mención que hay algunos sindicatos combativos y con capacidad de negociación que logran rebasar el porcentaje máximo impuesto por las políticas salariales restrictivas, pero mientras estos sindicatos del sector público acatan dócilmente la fijación salarial que hace la administración pública, de acuerdo a la facultad exclusiva que le concede la fracción IV del apartado "B" en relación con los artículos 32 al 35 y del 87 al 91 de la respectiva ley reglamentaria.

Una de las principales diferencias de los sindicatos en la creación de las condiciones de trabajo es bastante marginal y su actuación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es muy menuda y cuando lo hace es únicamente de carácter administrativo, sin enfrentar realmente un conflicto laboral, por lo regular los arreglos son negociaciones de carácter político que no trascienden y sólo son noticia para los grandes titulares de la prensa, agradeciendo a las máximas autoridades del país la concesión de aumentos de salarios de conformidad con los llamados topes salariales. **(León Magno Meléndez, (2005); 153-154).**

6) Mientras que el artículo 46 bis de la Ley de la burocracia laboral establece que cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión de la fracción V del artículo 46 del propio ordenamiento, deberá levantarse acta y a juicio del titular "demandar ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, lo que en la práctica hace es cesar al empleado, y después tratar de justificar dicho cese en vía de excepción, cancelando toda posibilidad de mejorar las condiciones laborales a través de la lucha sindical:

"Con el reconocimiento legal de la unicidad sindical, cancelando cualquier intento de disidencia sindical, con una participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo, prácticamente inexistente, así como con un derecho de huelga cuyo ejercicio está descartado, las organizaciones de trabajadores del Estado han vivido un mundo aparte".

En la Ley reglamentaria del apartado "A", el patrón puede rescindir el contrato sin responsabilidad en los términos del artículo 47 de dicho estatuto, pero deberá dar al

trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión y si se negare a recibirlo, debe hacerlo del conocimiento de la junta respectiva. **(León Magno Meléndez, (2005); 153-154).**

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

Los sindicatos de la burocracia únicamente pueden adherirse a la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), con lo que se cancela tanto la libertad como la autonomía sindicales constitucionales al sindicalismo, siendo muy sui generis la participación de los sindicatos para la fijación de las condiciones de trabajo, ya que únicamente tienen derecho a opinar, pero sus opiniones pueden tomarse o no en cuenta, según el arbitrio del funcionario en turno. **(León Magno Meléndez, (2005); 154).**

El derecho de huelga también se halla bastante limitado y controlado, pues los empleados públicos únicamente pueden ejercerlo cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del referido artículo 123 constitucional. Además, por lo que ve a la declaración de huelga, hay una contradicción entre el artículo 93 y el 99 fracción II, pues el primero habla de que es la voluntad de la mayoría de los trabajadores la que puede declararse en huelga, y el segundo precepto se refiere a las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, en el caso de los del apartado "A", permite la participación activa de los sindicatos en el establecimiento de las condiciones de trabajo, en el cumplimiento, revisión y modificación de las mismas, pactadas contractualmente, la huelga puede ser declarada por la mayoría de los trabajadores, incluso es posible que tenga como causa la solidaridad con otros sindicatos.

En síntesis, tal como se contempla en la Ley Federal del Trabajo (apartado "A"), el sindicalismo y la huelga tienen perspectivas más amplias, no sólo desde el punto de vista legal, sino político, social y económica. **(León Magno Meléndez, (2005); 155).**

8) La seguridad social en la legislación burocrática ha tenido considerables avances, sobre todo a partir de las reformas de diciembre de 1983, pero los requisitos que deben

cubrirse para obtener las prestaciones económicas en el rubro de seguros, son mayores y más difíciles de cumplir que los exigidos por la Ley del Seguro Social, aunque debe reconocerse que este ordenamiento no incluye varias prestaciones económicas, comprendidas en la seguridad social de la burocracia. **(León Magno Meléndez, (2005); 155).**

9) Los conflictos entre Estado-patrón y los servidores públicos son resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En cuanto a las controversias entre el Poder Judicial de la Federación y sus empleados, son esclarecidas por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (*cf.* Art. 153 a 161 ley burocrática), respecto a los conflictos surgidos entre los trabajadores y patronos encuadrados en el apartado "A", se ventilan en las juntas de conciliación y arbitraje correspondientes. **(León Magno Meléndez, (2005); 155).**

10) Los trabajadores de confianza son excluidos de los sindicatos de la burocracia según el artículo 70 de la ley de la materia. La expresión "trabajadores de confianza" que menciona el artículo de la referida ley se usa en un sentido amplio, pero en realidad la clasificación que hace el artículo 5º de este ordenamiento alude más bien a funcionarios públicos por el tipo de actividades que desarrollan y porque su nombramiento y remoción son facultades del Presidente de la República o, en su caso, de los titulares de los poderes públicos; por lo tanto, conforme al artículo 6º de la ley en cuestión, quedan excluidos del régimen de la misma, así como los miembros del Ejército y la Armada nacionales, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios., no obstante la exclusión de los trabajadores de confianza de la protección de esta ley, reciben las garantías de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con la fracción XIV del apartado "B" multicitado. **(León Magno Meléndez, (2005); 155-156).**

Muy distinta es la situación legal de los trabajadores de confianza prevista por el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, ya que pueden constituir sus propios sindicatos, se debe tener en consideración que los funcionarios públicos, por desempeñar actividades de confianza y tener la obligación de la lealtad, además de que sus relaciones jurídicas con el Estado son de naturaleza administrativa, están imposibilitados para conformar sindicatos. **(León Magno Meléndez, (2005); 156).**

**CAPÍTULO CUARTO**  
**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**  
**PARA LOS TRABAJADORES DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO**  
**123 CONSTITUCIONAL**

**SUMARIO.-** 4.1.- La estabilidad en el empleo, para los trabajadores al servicio del Estado (apartado "B" del artículo 123 constitucional). 4.2.- Que se entiende por trabajador de confianza 4.3.- Los trabajadores de confianza al servicio del estado. 4.4.- Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 4.5.- Limitaciones a los trabajadores de confianza. 4.6.- El problema de la estabilidad de los trabajadores de confianza.

**4.1.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL)**

La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, implica la pérdida absoluta de la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza a los que sólo se les reconocen medidas de protección al salario y los beneficios a la seguridad social. Con ello se abrió un ancho camino a la siguiente injusticia: la eliminación de los trabajadores de confianza de las disposiciones de la ley.

A continuación me permito transcribir alguna jurisprudencia de nuestros máximos Tribunales; sobre el tema que nos ocupa, los trabajadores al servicio del Estado:

**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.

La estabilidad en el empleo reviste una importancia destacada ya que es la base de los demás derechos de los trabajadores. En el derecho positivo mexicano, se puede decir que en tanto subsistan las causas o materias que originaron un trabajo, éste debe subsistir o dicho en otra forma, no se puede dar por concluida una relación de trabajo si no existen causas que justifiquen su disolución. En consecuencia, la duración de las relaciones de trabajo no se encuentra al arbitrio del patrón, sino que está regulada por la Ley. **(Patiño Camarena, (1999); 184).**

Al respecto, cabe señalar que desde 1960, año en que se adicionó el apartado "B" al artículo 123 constitucional, se consignaron en la fracción IX diversas disposiciones que tienen por objeto proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal. Las disposiciones de referencia son las siguientes:

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

*En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su puesto o por la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.*

En torno de estas disposiciones, cabe formular diversas consideraciones vinculadas con la suspensión y con las causales de rescisión y de terminación de la relación de trabajo. **(Patiño Camarena, (1999); 184).**

En lo que concierne a la suspensión de la relación de trabajo, el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere en dos fracciones propiamente a cuatro causas de suspensión temporal: el que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él; la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria; el arresto impuesto por autoridad judicial o

administrativa y, además, se autoriza al titular de la dependencia de que se trate a suspender hasta por 60 días a los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, cuando apareciere alguna irregularidad, en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese. **(Patiño Camarena, (1999); 185).**

También en relación con esta materia, el artículo 46, fracción V, establece la posibilidad de que un trabajador que haya incurrido en alguna de las causales de cese a que se refiere dicha fracción, pueda ser suspendido en los efectos de su nombramiento (sueldo y funciones) en tanto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva en forma definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos de su nombramiento. **(Patiño Camarena, (1999); 185).**

Esta suspensión sólo opera con la conformidad del sindicato de la dependencia de que se trate, y en caso contrario y cuando se refiera a alguna de las causas graves previstas en los *incisos a), c), e) y h)* del citado artículo y prevea a petición del titular de la dependencia respectiva, el Tribunal proveerá de plano el incidente de suspensión, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta resolver en definitiva sobre la terminación de los efectos del nombramiento. **(Patiño Camarena, (1999); 185).**

*Con Mario de la Cueva se puede afirmar que:*

*La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.*

Con apego a esta definición, se puede concluir que de las cuatro causales a que se ha hecho referencia sólo las tres primeras son auténticamente de suspensión, si tomamos en cuenta que esta institución es protectora de la estabilidad en el trabajo, que no puede operar en perjuicio de los trabajadores y que se da por el advenimiento de alguna circunstancia ajena a los riesgos de trabajo, que impide la prestación del servicio. **(Patiño Camarena, (1999); 185).**

En el caso de la suspensión por irregularidades detectadas en el manejo de fondos, valores o bienes, se asemeja más a una sanción, con la circunstancia de que en el caso de la investigación, la sanción está operando antes de la determinación de la responsabilidad del trabajador implicado. **(Patiño Camarena, (1999); 185).**

Cuando se trata de la suspensión previa al cese a que alude el artículo 46, igualmente se está perjudicando al trabajador antes de que el Tribunal resuelva, pudiendo darse el caso de que la resolución del Tribunal no autorice al titular de la dependencia a dejar sin efectos el nombramiento del trabajador, lo que equivale a que se declare improcedente el cese, y en este caso y con objeto de resarcir del daño que se le haya causado al trabajador por no haber recibido sus salarios en su momento, se debe ordenar el pago de los mismos. **(Patiño Camarena, (1999); 185-186).**

*La Ley Federal del Trabajo* distingue entre la suspensión de las relaciones individuales de trabajo y la suspensión de las relaciones colectivas, en tanto que la *Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional* sólo se refiere a la primera, puesto que no se concibe que el Estado pueda suspender sus actividades en cuanto tal. **(Patiño Camarena, (1999); 186).**

Al igual que en la legislación del apartado "A", se puede hablar de causas expresas de suspensión y de causas indeterminadas, según que estén o no previstas en la Ley. En estos casos, la interrupción en la prestación del servicio por el trabajador debe obedecer a una causa justificada y no configura una causal de rescisión o cese.

Cabe señalar que la legislación que se comenta es omisa en lo que se refiere a precisar los efectos y formas de operación de las causas de suspensión, por lo que se deben aplicar supletoriamente las disposiciones correspondientes de la Ley Federal del Trabajo relacionándolas, en su caso, con las de la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*.

Por lo que hace a la disolución de las relaciones de trabajo cabe señalar, en primer término, que la disolución implica la extinción de la relación de trabajo. Asimismo, los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal al igual que los trabajadores en general, pueden disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo con apego a la garantía individual relativa a la libertad de trabajo consignada en el artículo 5º.

Constitucional. En cambio, la disolución de las relaciones individuales de trabajo por el Estado en su carácter patronal sólo puede decretarse cuando concurra una causa justificada prevista por la ley.

*La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no hace distinción alguna de las formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo, pero la doctrina las divide en causas de rescisión y causas de terminación.*

Al respecto, Mario de la Cueva señala que:

*La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.*

*La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación... (Patiño Camarena, (1999); 186).*

#### **4.2.- QUE SE ENTIENDE POR TRABAJADOR DE CONFIANZA**

La categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto su interpretación debe ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. **(Acosta Romero, (2002); 694).**

Son aquellos empleados que desempeñan funciones de inspección, vigilancia y fiscalización y que, adicionalmente, en materia burocrática sus puestos están detallados en el catálogo general de puestos, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o en alguna disposición de carácter general. Son muchos casos los que han generado ejecutorias contradictorias dentro del poder Judicial de la Federación y que a continuación se citan: **(Jiménez Moles, (2008); 159).**

- Estimar que el catálogo de puestos carece de fuerza decisiva, la verdadera naturaleza deriva de las funciones desempeñadas, porque la clasificación no proviene de la designación que se haga en el nombramiento o en el catálogo.

- Los trabajadores en su calidad de auditores no son de confianza, porque no se acreditó que dependan presupuestalmente de los contralores o de las áreas de auditoría, como se deriva del artículo 5º, *fracción II, inciso d), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (2672/02-1)*.

- El cargo de líder coordinador de proyectos que desempeñó el actor no es de confianza porque no tiene nivel de jefatura o subjefatura, no se probaron funciones de confianza y el Catálogo General de Puestos es insuficiente (447/02-1).

- No debe considerarse como de confianza el puesto del actor como jefe de unidad departamental debido a que no se acreditó que realizara funciones de dirección, no se aportó el Catálogo General de Puestos y no es prueba idónea el acta entrega-recepción de la oficina, equipo y personal (1212/99-1). **(Jiménez Moles, (2008); 159)**.

- Aun directores de área son de base si no se demuestra que sus funciones están contenidas en el Catálogo General de Puestos o que son efectivamente de dirección, conforme a la jurisprudencia número 160/2004 (930/02-1).

- El nombramiento y el informe de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público son insuficientes para estimar que el actor, en su cargo de mando ejecutivo es de confianza (444/02-1).

- El actor, como visitador agrario, no desempeñó un puesto de confianza porque además de que se omitió ofrecer el Catálogo General de Puestos no se probó que sus funciones fueran de inspección, fiscalización o vigilancia (1048/03-1).

- Estimar que actores en su calidad de auditores son de confianza, en virtud de que así se determina en el artículo 5, *fracción II, inciso b) y d)*, además de que admitieron realizar visitas domiciliarias y demás funciones de auditoría (5111/01-1). **(Jiménez Moles, (2008); 160)**.

## CRITERIOS ENCONTRADOS:

- Serán trabajadores de confianza únicamente los así consignados en el artículo 5 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* o cuyo puesto se encuentre incluido en el Catálogo General de Puestos. Porque tratándose de trabajadores al servicio del Estado, para determinar el carácter de empleado de confianza por la génesis del Derecho Burocrático, se atiende al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del *apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias*, a nivel federal y local, y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción libre de empleados públicos a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador que necesariamente debe ser de inspección, vigilancia, administración o fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto. **(Jiménez Moles, (2008); 160-161).**

- Estimar como empleados de confianza a los técnicos superiores que admitan realizar funciones de verificación de equipaje, recibir declaraciones de pasajeros de vuelos internacionales y manejar el semáforo fiscal, porque las mismas se encuentran consignadas como de confianza en el *artículo 5, inciso b)*, de la ley de la materia (1966/00). Tienen el mismo carácter los visitantes agrarios de vigilancia de la Procuraduría Agraria (3576/02). **(Jiménez Moles, (2008); 161).**

- Deberán considerarse de confianza a los defensores de oficio del Gobierno del D.F., conforme a la *Ley de Defensoría de Oficio del Fuero Común del D.F.*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de diciembre de 1987, y a partir de esa fecha por disposición expresa del artículo 4 de dicha ley. **(Jiménez Moles, (2008); 161).**

- El Poder Judicial de la Federación ha definido que se deben acreditar funciones de confianza con independencia de la inclusión de la plaza, en el artículo 5 de la ley o en algún otro ordenamiento de carácter legal o en el Catálogo General de Puestos. Este último deberá reunir los requisitos específicos en el artículo 20 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, es decir, que se encuentre suscrito por el titular de la dependencia y por el sindicato.

- Según contradicción de tesis que integró tesis de jurisprudencia, la clasificación de trabajadores de confianza debe ser por inclusión en el artículo 5 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* o por catálogo, aunado al hecho de que deberán quedar igualmente acreditadas las funciones, ya sean las especificadas en el artículo 5 de esa ley o las generales de verificación, inspección y vigilancia. Pueden ser aptas para acreditarlas los catálogos generales de puestos con descripción de funciones o las respectivas cédulas de identificación de puestos por dependencia.
- La jurisprudencia vigente aplicable apoya los criterios sugeridos.

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATÁLOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS.** El Derecho Burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende semejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la *Ley Federal del Trabajo* de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adicionó el artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria.

Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89, fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la *Ley Federal del Trabajo* que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema

de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

***(Contradicción de tesis 13/97. Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Mayo de 1998, Tesis:2ª./J. 31/98, Página:581.)***

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, DETERMINACION DEL CARÁCTER DE.** Si el titular de la dependencia estatal no acreditó que las funciones desarrolladas por el trabajador fueran de dirección como lo alegó en el juicio, concretándose a probar que la plaza ocupada por aquél tiene la denominación de jefe de departamento, aunque formalmente hubiera ocupado el trabajador un puesto de jefatura, si su labor no implicaba la toma de decisiones, es correcto el criterio del tribunal responsable al estimar que su categoría no fue de confianza.

***(Novena Época, Instancia: Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VII, Abril de 1998, Tesis:1.7º.T. J/20. Página:697.)***

• Aunque este criterio ha sido superado, conviene precisar que en la concepción anterior y en el caso en el que sea evidente que el trabajador se desempeñó en un puesto de confianza, independientemente de que no se haya hecho valer vía excepción por el titular de la dependencia o le haya resultado la demanda por contestada en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada de reinstalación o indemnización constitucional por despido y deberá absolver, conforme a lo resuelto en la contradicción de tesis 8/2003 siguiente:

**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 DEMANDA 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 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.

***(Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XVII, Abril de 2003. Tesis 2ª./J. 36/2003. P. 201. Materia Laboral.)***

· En un inusitado cambio de criterio se emitieron la siguientes jurisprudencias, en donde directores de área, subdirectores o jefes de departamento incluso son considerados de base cuando no se prueba que sus funciones fueron descritas en los catálogos generales de puestos a los que se alude en el artículo 20 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* e incluso superando la contradicción de tesis anotada.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTICULO 5º., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.** La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5º., fracción II, inciso a), de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de dirección general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de

puestos a que aduce el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de 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.

***(Jurisprudencia 2ª./J. 160/2004, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 123, Tomo XX, Noviembre de 2004, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.)***

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS PARA PROBAR SU CARÁCTER DE CONFIANZA.** El carácter de confianza de un trabajador al servicio del Estado no depende de la denominación del puesto o de la clave que ostente el mismo, así como tampoco de que el puesto esté en los catálogos incluido como de confianza, sino del hecho de que el trabajador desempeñe funciones que, conforme a los catálogos a que se refiere el artículo 20 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, sea de confianza; en consecuencia cuando el titular de una dependencia se excepciona firmando que un trabajador al servicio del Estado es de confianza, resulta necesario que en la contestación a la demanda precise cuáles son las funciones que el trabajador venía desempeñando, así como que en el juicio laboral pruebe, en primer término, que efectivamente desempeñó las funciones que señaló; y, en segundo lugar, que las mismas estén catalogadas como de confianza, ya que de no cumplir lo anterior la Sala resolutiva considerará, ipso facto, que se trata de un trabajador de base, pues el artículo 4º de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* sólo establece dos categorías: de base y de confianza, y si no se prueba que el trabajador hubiera tenido este último carácter, evidentemente que debe ser considerado como de base.

***(Tesis número 1. 8º. T. 10.L, sustentada por este Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la página 1894, Tomo XX, Septiembre de 2004, Novena Época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.)***

• Dado el planteamiento de los trabajadores de confianza y considerando que conforme a lo dispuesto en los artículos 123, fracción XIV del apartado "B" de la Constitución y 5 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado carecen de estabilidad en el empleo y sólo tienen derecho a las cuestiones de protección al salario y

de seguridad social, pareciere que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no es competente para conocer.

Sin embargo, sí lo es respecto de las cuestiones señaladas y como se deriva de la siguiente jurisprudencia aún vigente:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS.** La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado B del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. el susodicho Apartado B contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal , con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del apartado constitucional en cita estableció que la ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere.

Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza

es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previene la ley reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

***(Número de Registro: 243,302, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 121-126 Quinta Parte, Tesis: Página: 135.)***

La tesis que en seguida reproduzco nos señala qué debe entenderse por trabajador de confianza:

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

perderse debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en el que se depositó confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal. La pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansa en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y en materia de trabajo, se justificación cuando respecto del empleado se alega que se le ha perdido la confianza y por eso se le despide.

***Amparo 767 de 1942. Sección 1ª. José Prado Romaña. 4 de julio de 1942, p. 108.***

#### **4.3.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO**

Según se puede apreciar, que aun cuando la fracción XIV del artículo 123, apartado "B" sólo les concede a los trabajadores de confianza la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, lo cierto es que este tipo de trabajadores han adquirido celosamente otros derechos a través del tiempo, como lo es el pago justo y la exclusión del pago de horas extraordinarias ante las jornadas agotadoras a las que han sido sometidos en ciertos periodos presidenciales como en el de Luis Echeverría Álvarez, donde sus fuerzas físicas e intelectuales fueron malgastadas hasta los días domingos, sin obtener compensación alguna. **(Acosta Romero, (2002); 687).**

El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro de confianza ha sido muy variable y han atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos que a la naturaleza propia del trabajo, por ejemplo: las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas con las calidades personales requeridas para su eficaz desempeño. En otro aspecto, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado diversos criterios respecto de la categorización de los empleos de confianza, con base en el hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida, tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia ley se consignan, en las cuales queda incluida una extensa

gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido. **(Acosta Romero, (2002); 691).**

#### **4.4- CRITERIO DE LA SCJN**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha puesto de relieve en jurisprudencia definida que los trabajadores de confianza no han alcanzado el derecho a la estabilidad en el empleo: Trabajadores al Servicio del Estado. No están protegidos por el apartado "B" del artículo 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 la 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 el corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo. **(Acosta Romero, (2002); 692).**

#### **4.5.- LIMITACIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Los trabajadores de confianza (artículo 183) no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores pero evidentemente pueden formar sus propias organizaciones sindicales.

Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en las utilidades en proporción a su salario real sin tomando en consideración, si su salario es más elevado, el salario del trabajador sindicalizado de más alto salario aumentado en veinte por ciento (artículo 127-II).

La ley prevé que a un trabajador de confianza se le puede despedir si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, EXIGIDO PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS.**

Este órgano jurisdiccional en la tesis de jurisprudencia VII.2o.A.T. J/5, de rubro: **"TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)."**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 803, estimó que del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral.

Sin embargo, si bien el motivo razonable constituye una cuestión subjetiva del patrón, debe tener sustento en datos objetivos, pues de no ser así, la validez de la causa de separación del empleado quedaría de manera absoluta al criterio del patrón, es decir, si bien atendiendo a la naturaleza de esa relación no es necesario que se acredite fehacientemente la conducta imputada, deben existir indicios que hagan objetiva la razón en que se funda la rescisión laboral. Considerar lo contrario implicaría que el patrón afirmase que el trabajador realizó tal o cual conducta, sin necesidad de probar ni siquiera indiciariamente la misma, para que se estimara justificada la rescisión aludida.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.**

**Amparo directo 156/2006.** Gustavo Vallejo de la Garza y otro. 18 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Otra limitación importante a sus derechos es que no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran de acuerdo con la ley (artículo 183). Esto

es, comisiones disciplinarias, de capacitación y adiestramiento, de participación de utilidades, etcétera.

A los trabajadores de confianza se les puede excluir, por acuerdo entre sindicato y el empleador de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo.

En los casos de huelga los trabajadores de confianza no tienen derecho a exigir salarios caídos ya que esa es una prestación convencional acordada con los sindicatos.

El tema principal respecto de los trabajadores de confianza es que quedan encuadrados en las excepciones al principio de la estabilidad en el empleo. Únicamente tienen derecho a la protección de su salario, y de la seguridad social. **(De Buen Lozano, (2000); 62-64).**

#### **4.6.- EL PROBLEMA DE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

El problema de la estabilidad es un hecho y una realidad social, puesto que a la sociedad en su conjunto incumbe el hecho de que todo individuo goce de una actividad productiva que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia y desarrollar su personalidad.

Las ideas sobre la seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por medio de una declaración unilateral.

*José Montenegro Baca* propone los siguientes elementos para la estabilidad:

1. la estabilidad no sólo ampara el interés económico individual del trabajador, sino también el de la familia.
2. la estabilidad garantiza el derecho al trabajo.

3. la estabilidad es elemento propio del contrato de trabajo, elemento derivado de la continuación de la relación de trabajo.
4. la estabilidad garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales.
5. la estabilidad evita el abuso del derecho en la disolución de la relación de trabajo.

Los trabajadores de confianza al Servicio del Estado al no contar con una legislación específica aplicable a ellos, se les niega en forma absoluta el derecho a la estabilidad, limitándose a una sola causal, la pérdida de la confianza, como hecho sujeto a la apreciación subjetiva del titular del órgano estatal para que proceda inmediatamente su despido.

Todo ello pone manifiesto la injusticia de los preceptos que restringen los derechos de los trabajadores de confianza al Servicio del Estado. No hay duda de que es necesario que se les reconozca el derecho a la estabilidad en el empleo en cuanto sea compatible con su actividad; en este sentido se les debe integrar plenamente al apartado "B" del artículo 123 constitucional, ya que así como el funcionario o trabajador de confianza se haya comprometido en la conservación, perfeccionamiento y refuerzo del gobierno, éste a su vez, le debe corresponder. **(Acosta Romero, (2002); 797-798).**

## **CAPITULO QUINTO**

### **LA RELACION LABORAL BUROCRATICA**

**SUMARIO.-** 5.1.- La relación laboral burocrática. 5.2.- Las causas de suspensión de la relación laboral burocrática. 5.3.- Las causas de rescisión de la relación laboral burocrática. 5.4.- Las causas de terminación de la relación laboral burocrática. 5.5.- La figura jurídica de la remoción libre.

#### **5.1.- LA RELACION LABORAL BUROCRATICA**

La relación jurídica es "un vínculo entre dos o más personas, resultado de un acto jurídico". Conforme al artículo 2º de la Ley Burocrática, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio. El vínculo entre el titular y trabajador será obviamente, resultado de la relación laboral; pero, el presupuesto para que exista ésta, será el nombramiento correspondiente, o en su caso, que aparezca en las listas de raya, conforme lo dispone el artículo 3º de la Ley Burocrática.

Al respecto, Alberto y Jorge Trueba al analizar la relación laboral nos dicen: "La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral: es el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por virtud del nombramiento por aparecer en las listas de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resultando consiguientemente su carácter contractualista". Es decir, resaltan el aspecto contractualista para la existencia de la relación laboral, pues el surgimiento de la relación laboral burocrática está condicionada al nombramiento, Acosta Romero considera que dicha relación es "un acto-condición, porque el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto". **(León Magno Meléndez, (2005); 229).**

Por tanto, la relación de trabajo implica:

- a) el acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores.

- b) Un nombramiento hecho por autoridad competente.
- c) La aplicación del estatuto al servidor público.
- d) Los efectos de la relación de trabajo.

## **SUJETOS DEL DERECHO BUROCRÁTICO**

Conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "B", son sujetos del Derecho Burocrático, 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. **(Ver artículo 1º de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional).**

Esta disposición, ha originado diversos problemas, pues mientras que el apartado B del artículo 123 Constitucional no especifica a los organismos descentralizados, la fracción XXXI del apartado A, si los señala, al señalar que, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a aquellas empresas que: "I. sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal".

En este sentido, Alberto y Jorge Trueba nos comentan: "No existe hasta la fecha un criterio definido que permita clasificar dentro del apartado A o del apartado B a trabajadores a diversos organismos descentralizados, pero sin duda que los trabajadores de muchos organismos descentralizados pos servicios como Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, seguirán sujetos a las normas del apartado A del artículo 123 de la

Constitución de la República y la Ley Federal del Trabajo, porque sus trabajadores son sujetos de derecho laboral común. **(León Magno Meléndez, (2005); 230).**

Es conveniente señalar que varias de las dependencias a que alude el citado artículo 1º ya no existen o bien, sus funciones han sido asumidas por otra; incluso, en virtud de las necesidades nacionales ha sido procedente crear nuevas dependencias o entidades, a las que de igual manera les es aplicable el ordenamiento burocrático.

Según lo dispuesto en el artículo 8º del citado ordenamiento, quedan excluidos del régimen de la misma:

- Los trabajadores de confianza.
- Los miembros del Ejército y Armada Nacional, con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y 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.
- Aquellos que prestan sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos de pago de honorarios.
- Los trabajadores de confianza se encuentran limitados o disminuidos en relación a los trabajadores de base, en cuanto a la estabilidad en el empleo, aunque es justificable la movilidad de estos, lo que se considera injusto, es que la separación o terminación de los efectos del nombramiento de un trabajador de confianza no conlleve a la indemnización correspondiente, o en su caso la demanda de la reinstalación. **(León Magno Meléndez, (2005); 231).**

## EL NOMBRAMIENTO

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

*Requisitos que debe contener un nombramiento:*

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
2. Los servicios que deben prestarse, los que determinarán con la mayor presión posible.
3. El carácter de nombramiento: definitivo, interno, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
4. La duración de la jornada de trabajo.
5. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
6. El lugar donde prestará sus servicios.

*Carácter de los nombramientos:*

**DEFINITIVOS.-** Cuando son permanente las labores que va a realizar el trabajador, estos nombramientos son otorgados libremente por los titulares de las dependencias, esto es, tratándose de plazas o puestos de última categoría o de nueva creación con motivo de las vacantes que ocurriesen. Los nombramientos definitivos se otorgarán por ascenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones y por medio de escalafón respectivo.

**INTERINOS.-** Se otorgan éstos para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses. Éstos se originan con motivo de las licencias sin goce de sueldo que se les concede a los trabajadores por razones de carácter personal, su fundamento legal se halla en el artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**Artículo 63.-** Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

**PROVISIONALES.-** Cuando se expide conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y éste ocupe una vacante temporal mayor de seis meses.

**POR TIEMPO FIJO.-** Son los que se expiden con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.

**POR OBRA DETERMINADA.-** Son los otorgados para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente, la duración será mientras se realice la obra materia de dicho nombramiento.

*Efectos de los nombramientos.-*

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe., en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores. **(León Magno Meléndez, (2005); 238-239).**

## **5.2.- LAS CAUSAS DE SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL BUROCRATICA**

La suspensión de las relaciones de trabajo individuales son una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin alguna responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando se advierte alguna circunstancia, que impide al trabajador la prestación de su trabajo, en este sentido, el artículo 45 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, precisa que la suspensión temporal de la relación laboral de un trabajador no significa el cese del mismo.

El artículo citado nos menciona las causas por las que podrán ser suspendidos temporalmente los trabajadores; las que consistirán en:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y;

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre el cese.

La suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador trae por consecuencia la no prestación del servicio y el no pago de salario, sin responsabilidad alguna para el trabajador ni para el titular.

Acosta Romero señala que además, se dan otras consecuencias tales como:

a) La continuidad de los beneficios de la seguridad social; suspensión de la relación laboral como es el caso de la licencia sin goce de sueldo.

b) Temporalidad. La suspensión implica el carácter temporal ya que de no ser así se dará la disolución de la relación de trabajo.

c) Reserva de la plaza del trabajador.

d) Inalterabilidad del nombramiento. Se traduce en el derecho a permanecer en el mismo, en tanto exista la materia del trabajo y percibir los beneficios que de ella emanen, proporciona al trabajador la seguridad de que la relación de trabajo subsistirá. **(León Magno Meléndez, (2005); 239-240).**

### **5.3.- LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA**

En primer término, con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo la fracción IX del apartado "B" del artículo 123 le confiere derecho al trabajador al que injustificadamente se le rescinda su relación laboral, o se le cesa sin causa justificada, para solicitar ante la autoridad jurisdiccional laboral su reinstalación y en el primer caso, si la plaza se ha

suprimido, a que se le otorgue otra equivalente, o bien, el pago de una indemnización por tres meses de salario. En ambas hipótesis el trabajador tiene derecho, en su caso, al pago de salarios caídos. La disposición constitucional a que se ha hecho referencia se recoge en el artículo 43 de la Ley Reglamentaria del apartado citado.

Asimismo, cabe señalar que aunque la Ley es omisa en cuanto a establecer el derecho de los trabajadores a rescindir su relación de trabajo por causas imputables al Estado-Patrón, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su calidad de intérprete máxima de la Constitución, ha sostenido criterios contradictorios. Así, para sostener su procedencia, resulta particularmente ilustrativo el criterio jurisprudencial siguiente:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS. PUEDEN INTENTARLA LOS TRABAJADORES.** En virtud de que resulta antijurídico aceptar que sólo una de las partes tenga facultades para poder rescindir o dar por terminada una relación contractual, aun cuando en la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* no se encuentran previstas las causas por las que éstos pueden promover la rescisión de la relación jurídica establecida entre ellos y el Estado, tal omisión debe subsanarse con lo dispuesto por el artículo 134-A de la Ley Federal del Trabajo, que es aplicable supletoriamente conforme al artículo 11 del ordenamiento legal citado en primer término y establece las causas por las que un trabajador puede rescindir la relación contractual correspondiente.

Por tanto, un trabajador al servicio del Estado puede demandar la rescisión de la relación jurídica que tiene establecida con el titular de una dependencia, fundándose en alguna de dichas causas. **(Ejecutoria: Informe de 1968, 4ª. Sala, p. 38 A.D. 10258/66. Delfina Guzmán Lazo. R. del 17 de enero de 1968.)**

Pero también ha sostenido criterio en sentido opuesto particularmente ilustrativo el siguiente:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN INEXISTENTE TRATÁNDOSE DE LOS.** No es lógico ni jurídico invocar la suplencia permitida por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para crear prestaciones inexistentes en dicha ley, derechos o instituciones extraños a la Ley que permite esa supletoriedad, ya que

ello significaría una invasión de las esferas reservadas al legislador. La rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, no se encuentra apoyada en el apartado B del artículo 123 constitucional, sino en la fracción XXII del apartado A del mismo precepto constitucional. Por ello siendo congruente, la Ley Reglamentaria del citado apartado B tampoco estableció como un derecho de los trabajadores burócratas la posibilidad jurídica de rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón. En consecuencia, los trabajadores al servicio del Estado no tienen fundamento jurídico para rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón.

En el mismo sentido, los tribunales colegiados en materia de trabajo han sostenido los criterios siguientes:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN NO SE CONTEMPLA EN LA LEY FEDERAL DE LOS.** Si bien es cierto que el artículo 11 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* estatuye que en lo no previsto por ella se aplicarán supletoriamente los ordenamientos que indica, también lo es que la acción de la rescisión del contrato laboral, por causa atribuible al patrón, no encuadra en el apartado B del artículo 123 Constitucional Federal, ni en aquel numeral de la Ley Reglamentaria citada, por lo que la pretensión del actor carece de lógica y juridicidad.

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.** El artículo 123, fracción XIV, de la *Constitución* federal, no establece el derecho de los trabajadores de confianza para rescindir su relación laboral, ni la ley secundaria lo dispone reglamentando el citado precepto constitucional, tampoco es aplicable el artículo 51 de la *Ley Federal del Trabajo*, porque la supletoriedad solamente opera cuando existe una laguna en el precepto directo, supuesto que no se da en el caso, porque la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* no prevé la rescisión.

Las causas justificadas de rescisión, motivadas por el trabajador y contempladas expresamente por el artículo 46 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* son las siguientes: **(Patiño Camarena, (1999); 189).**

a) el abandono de empleo;

b) el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

c) las faltas de probidad y honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, por parte del trabajador, contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

d) faltar por más de tres días consecutivos a las labores sin causa justificada;

e) destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

f) cometer actos inmorales durante el trabajo;

g) revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

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

i) desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes recibidas de los superiores;

j) concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

k) por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva;

l) por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.

Ahora bien, sin explicación ni justificación alguna, *la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* de un trato a las causales citadas en los incisos a) y b) y otro diferente a las demás. Respecto de las primeras, la rescisión o el cese puede llevarse a cabo unilateralmente por el titular de la dependencia de que se trate y es el trabajador afectado quien tendrá que acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a deducir la acción por la que opte.

En cambio, cuando se trata de las demás causales, el titular podrá demandar del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dar por terminados sin responsabilidad para el Estado, los efectos del nombramiento del trabajador, que resolverá sobre la procedencia o improcedencia. **(Patiño Camarena, (1999); 189).**

En este caso y de conformidad a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular tiene la facultad de suspender al trabajador que hubiere incurrido en alguna de dichas causales, si con ello estuviere conforme el sindicato de la dependencia, pues de no ser así, el jefe de la oficina sólo podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por la autoridad jurisdiccional antes mencionada. **(Patiño Camarena, (1999); 189).**

En caso de que el sindicato no esté de acuerdo en la suspensión pero se le atribuyesen al trabajador las causas citadas en los incisos c), e), g) y h), el tribunal puede conceder la suspensión a petición del titular de la dependencia respectiva. La exigencia legal de obtener, en forma previa el cese, la autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos de la concurrencia de las causales citadas en los incisos c) a l), ha sido criticada por la doctrina por considerar que en caso de que se actualicen las causales de referencia, resulta absurdo esperar que lo autorice el Tribunal para poder cesar al trabajador. Muy probablemente debido a ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido un criterio jurisprudencial firme cuyos términos son los siguientes:

*Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza*

*ningún ordenamiento legal. Jurisprudencia, Apéndice 1917-1975, 5ª. Parte, 4ª. Sala, Tesis 270, pp. 255 y 256.*

Cabe señalar que con posterioridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha confirmado ese punto de vista refiriéndose ya a la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* vigente, en el Amparo Directo 5402/66 de 6 de junio de 1967, Q. Alfredo Castillo Meza, siendo Ponente el Ministro Lic. Ángel Carvajal.

El criterio jurisprudencial a que se ha hecho referencia elimina la diferencia entre causales de rescisión o cese contempladas en la fracción I del artículo 46, con las previstas en la fracción V del mismo precepto, pues en cualquiera de esas hipótesis, el titular de la dependencia podrá rescindir o cesar al trabajador y será éste quien deberá acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a hacer valer la pretensión que estime oportuna, pudiendo el titular oponer a su vez, en vía de excepción, la justificación de la rescisión basándose en alguna de las citadas causales previstas en el artículo 46 de *la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*. **(Patiño Camarena, (1999); 190).**

#### **5.4.- LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA**

La terminación de la relación de trabajo consiste en dejar sin efecto el nombramiento, en virtud de causa justa que así lo amerite, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

Las causas por las que dejará de surtir efectos el nombramiento de los trabajadores son: **(ver artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional)**

**I.-** Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

**II.-** Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

**III.-** Por muerte del trabajador;

**IV.-** Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

**V.-** Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

**a)** Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

**b)** Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

**c)** Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

**d)** Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

**e)** Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

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

**g)** Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

**h)** Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

**i)** Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma. **(ver artículo 46 Bis**

**de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional)**

Al respecto, cabe señalar que la renuncia no está prevista en la Ley Federal del Trabajo, si bien es innecesaria, pues es una consecuencia de la libertad de que goza el trabajador para separarse del trabajo en el momento que lo desee, libertad que tiene su fundamento en el artículo 5º. Constitucional.

Como manifestación de libertad, es obvio que la renuncia debe ser expresa y no encontrarse viciada, pues comprobado este extremo procederá la nulidad de la misma. **(Patiño Camarena, (1999); 190-191).**

Ahora bien, si se analizan las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia con apego a los criterios de interpretación, se pueden formular las consideraciones siguientes:

1.- El artículo 5º. Constitucional configura la libertad de trabajo como una garantía individual de conformidad a la cual nadie puede ser obligado a prestar un trabajo personal sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

2.- La renuncia es el acto unilateral de voluntad por virtud del cual el trabajador expresa su voluntad de separarse del servicio.

3.- Las renunciaciones deben ser aceptadas dentro de un plazo determinado, dentro de un término prudente, ya que de otra forma la relación jurídica se encontraría en un estado permanente de indefinición, lo que implicaría un estado de inseguridad para el trabajador. Resulta claro que en algunos casos la demora en la admisión de la renuncia puede traducir un propósito insano del patrón para emplearlo en contra de la voluntad del trabajador y hacer valer la renuncia cuando así convengan a sus intereses.

4.- La aceptación de la renuncia por parte del patrón tiene por objeto liberar al trabajador de la responsabilidad civil en que pudiera incurrir en caso de que se separe de su encargo con anterioridad a la aceptación de la misma, la que como ya se ha señalado, tiene que darse dentro de un tiempo razonable.

5.- La aceptación de la renuncia no es un acto solemne en el que se tenga que observar escrupulosamente una formalidad determinada; en consecuencia, la aceptación de la renuncia puede ser expresa o tácita. Se estará en el primer caso cuando así se asiente en el documento de aceptación de la renuncia; en cambio, se estará en presencia de una aceptación tácita de la misma cuando haya transcurrido un plazo razonable entre la fecha de presentación de la renuncia y la fecha en que el trabajador se haya separado de su cargo, o bien, cuando dentro de dicho lapso se nombre a otra persona en su lugar, se celebre un finiquito o se levante un acta de entrega y recepción. **(Patiño Camarena, (1999); 191).**

Asimismo, considero oportuno destacar que tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, han formulado diversas tesis de las que se desprende que para que una renuncia surta sus efectos, debe ser aceptada dentro de un plazo razonable.

Ahora bien, el análisis de dichos criterios permite conformar los siguientes escenarios:

1.- Si el trabajador presenta su renuncia y ésta es aceptada dentro de un plazo razonable, y a partir de ese momento el trabajador deja de prestar sus servicios, la renuncia producirá todos sus efectos y aquél quedará liberado de todo tipo de responsabilidades.

2.- Si el trabajador presenta su renuncia y transcurre un plazo razonable sin que el patrón haya expresamente aceptado la misma y adicionalmente el trabajador deja de laborar, debe presumirse que tal renuncia se materializó. Y surtió sus efectos, aun cuando no exista aceptación expresa de la renuncia.

3.- Si el trabajador presenta su renuncia y ésta no es aceptada dentro de un plazo razonable, y el trabajador continúa prestando sus servicios, ello significará que él ya no quiere renunciar y que la renuncia queda sin efecto; por tanto, se debe entender que continúa la relación laboral.

4.- Si un trabajador presenta su renuncia, aun cuando ésta no haya sido aceptada y no obstante que todavía no transcurra un plazo razonable, y el trabajador deja de prestar sus servicios por así convenir a sus intereses, la renuncia operará de hecho, toda vez que

nadie puede estar obligado a prestar un trabajo sin su consentimiento, por ello puede dar lugar a que se le finquen responsabilidades.

Cabe señalar que, a diferencia de la Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé el mutuo consentimiento, si bien se puede considerar que éste se da cuando la renuncia es aceptada por el patrón, quien, por otra parte, no podría oponerse a ella por ser inherente a la libertad de trabajo.

Las demás causas de terminación son ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación y resultan de tal manera evidente que no requieren explicación alguna. Están previstas en las fracciones II, III y IV del artículo 46 y se refieren a la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, a la muerte del trabajador, y a la incapacidad permanente de éste, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores. **(Patiño Camarena, (1999); 191-192).**

## **5.5.- LA FIGURA JURÍDICA DE LA REMOCIÓN LIBRE**

Es de destacar, que el derecho burocrático se ha perfilado como una rama autónoma que evoluciona a partir del derecho administrativo y tiende asemejarse al derecho laboral, puesto que resulta ser de explorado de derecho que al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho, al promulgarse el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, estatuto que fue emulado por diversas legislaciones estatales, a ese primer Estatuto le sucedió otro en el año de mil novecientos cuarenta y uno, es y hasta el año de mil novecientos sesenta, en que se adicionó el artículo 123 constitucional con un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus Servidores; en mil novecientos sesenta y tres, se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran su origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no del laboral. Se trató en aquel entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos

intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece las facultades del Presidente de la República para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el servidor público en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, puede entenderse la naturaleza entre otras de las relaciones del Estado con sus trabajadores, como de confianza, o como de base; ya que desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada, lo que en estrecha relación con lo ordenado por la fracción V del artículo 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo a que las relaciones laborales entre las entidades federativas y sus trabajadores, deberán regirse por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en lo contemplado por el artículo 123 de la Carta Magna.

**Artículo 89.** Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

- II. Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes;

Tipo de documento: Tesis aislada

Séptima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 103-108 Sexta Parte

Página: 240

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REMOCION DE.** La facultad de remover empleados menores, que la Constitución Federal otorga al presidente de la República en su artículo 89, fracción II, es una facultad que implica un arbitrio delegable a los secretarios de

Estado (a diferencia de la facultad de remover altos funcionarios a que se contrae ese precepto, que es una facultad discrecional del presidente de la República, que le es conferida a él en lo personal). Ahora bien, esa facultad puede ser ejercitada por dichos secretarios directamente o por sus subalternos, en términos de los artículos 22, 25, 26, 28 y relativos de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado aplicable, pero para esto último será menester que se invoque y acredite un acuerdo del presidente, o del secretario del ramo, o que se cite un precepto del reglamento interior que dicho presidente haya expedido en uso de las facultades que le otorga el artículo 89, fracción I, de la Constitución Federal. Y si el oficio que contiene la resolución que da de baja a un trabajador al servicio del Estado es firmado por el subalterno de un secretario de Estado, pero no menciona el precepto que lo autoriza a tomar y firmar ese tipo de resoluciones, ni acredita el acuerdo expreso que se le haya dado para tal efecto, no puede decirse que la resolución constituya un mandamiento escrito, y motivado y fundado, procedente de autoridad competente, por lo que por ese vicio, que es de carácter formal, procede conceder el amparo contra tal resolución, aunque dejando a salvo los derechos del funcionario que sea competente para dictar una nueva resolución debidamente fundada y motivada, en términos del artículo 16 constitucional.

### **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 511/77. Antonio Guerrero Velázquez. 29 de septiembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Tipo de documento: Tesis aislada

Quinta época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXIX

Página: 3673

**EMPLEADOS PUBLICOS, REMOCION DE LOS.** Si bien es cierto que en el procedimiento de amparo, puede obtenerse la suspensión de los actos reclamados, tal suspensión no procede, conforme a la fracción II del artículo 124 de la ley reglamentaria, cuando se siga perjuicio al interés general. Ahora bien, esta Corte ha establecido que la facultad

gubernativa de organizar y reorganizar los servicios públicos es, como su nombre lo indica, de interés público, y que por tanto, la remoción de un empleado a otro cargo de igual sueldo y categoría, no sólo está dentro de las atribuciones de las autoridades administrativas, sino que el ejercicio de esas atribuciones es de interés general, por lo que contra actos de esa naturaleza, no procede la suspensión. De consiguiente, aunque el Estatuto jurídico no contenga disposición alguna que permita la suspensión, ya se ha definido que en el juicio de amparo es improcedente suspender los actos de autoridades administrativas, que ordene el cese o la remoción de empleados de sus dependencias. De donde se concluye, que existiendo el procedimiento ante las Juntas y el Tribunal de Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado, para resolver los conflictos que se susciten entre éstos y los funcionarios que jefatura las unidades burocráticas, no puede ocurrirse al juicio constitucional, sino contra las resoluciones dictadas por dicho tribunal, en revisión de las dictadas por las Juntas.

Tipo de documento: Tesis aislada

Novena época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXIV, Noviembre de 2006

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; de ahí que sólo procede el pago de la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y, en su caso, de horas extras; así como de los salarios no cubiertos desde la fecha de la ilegal remoción hasta aquella en que se lleve a cabo correctamente, sin que

esto último tienda a proteger la estabilidad en el empleo de un trabajador de confianza, sino que obedece a la ilegalidad de la remoción.

### **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.**

Amparo directo 298/2006. Gobernador del Estado de Baja California. 20 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Alberto Ramírez Leyva.

Tipo de documento: Jurisprudencia

Novena época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXVI, Diciembre de 2007

Página: 988

### **FACULTAD DE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE LOS DEMÁS EMPLEADOS DE LA UNIÓN, CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 89, FRACCIÓN II, ÚLTIMA PARTE, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SU INTERPRETACIÓN DEBE REALIZARSE A LA LUZ DEL MARCO CONSTITUCIONAL VIGENTE.**

La fracción II del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene su origen en la Constitución de 1917, cuando la administración pública estaba prevista y operaba de forma totalmente diferente, pues de inicio era centralizada. A partir de los años cuarenta del siglo surgieron las empresas de participación estatal mayoritaria. Así, fue con motivo de la denominada reforma administrativa de 1976, que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se introdujo la división entre la administración centralizada y la descentralizada y hasta 1981 dicha reforma alcanzó rango constitucional, estableciéndose en el artículo 90 de la Constitución Federal una clara distinción entre la administración pública federal centralizada y la paraestatal. Por consiguiente, la interpretación del artículo 89, fracción II, última parte, constitucional, relativo a la facultad de nombramiento y remoción del Presidente de la República de los demás empleados de la Unión, debe realizarse a la luz del marco constitucional vigente, es decir, debe tenerse presente la distinción entre la administración pública centralizada y la paraestatal, así como la reforma constitucional de 1983, a partir de la cual se establecieron las bases de la rectoría económica y la planeación

democrática del Estado Mexicano, en donde se aludió a áreas estratégicas y prioritarias a cargo del Poder Ejecutivo Federal.

Acción de inconstitucionalidad 32/2006. Procurador General de la República. 7 de mayo de 2007. Mayoría de ocho votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretaria: Laura García Velasco.

El Tribunal Pleno, el quince de octubre en curso, aprobó, en su sesión celebrada hoy, aprobó con el número 93/2007, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a quince de octubre de dos mil siete.

Tipo de documento: Jurisprudencia

Novena época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXVI, Diciembre de 2007

Página: 989

**FACULTAD DE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA DETERMINADOS CARGOS, CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 89, FRACCIÓN II, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SU ALCANCE.** Conforme al citado precepto constitucional, el Presidente de la República puede: a) nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho; b) remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda; y, c) nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes. En cuanto a las dos primeras facultades, se advierte que tiene absoluta libertad para hacer los nombramientos y remociones respectivos, sin que su determinación se sujete al cumplimiento de alguna condición en particular, es decir, queda a su discreción la designación o destitución de los empleados públicos a que aquéllas se refieren; mientras que respecto de la facultad mencionada en último término, se observa que, en principio, el titular del Ejecutivo Federal cuenta con igual margen de maniobra y, excepcionalmente, de contenerse en la Constitución Federal o en la legislación secundaria un modo distinto de proceder en relación con la designación o destitución de este tipo de funcionarios, no podrá actuar con

total libertad, sino que tendrá que ajustarse a lo que en cualquiera de los ordenamientos señalados se disponga; sin embargo, ello no significa que la facultad otorgada al legislador para establecer en la ley fórmulas de nombramiento distintas respecto de los demás empleados de la Unión sea ilimitada, pues si bien al efecto se puede prever la colaboración entre poderes, en todo caso debe atenderse al sistema constitucional mexicano -en cuanto establece el principio de división de poderes, así como las funciones que a cada uno de los poderes les corresponden-, a fin de respetar tal sistema.

Acción de inconstitucionalidad 32/2006. Procurador General de la República. 7 de mayo de 2007. Mayoría de ocho votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretaria: Laura García Velasco.

El Tribunal Pleno, el quince de octubre en curso, aprobó, con el número 92/2007, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a quince de octubre de dos mil siete.

No. Registro: 168,129

Tesis aislada

Materia(s): Administrativa

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXIX, Enero de 2009

Tesis: XVI.1o.A.T.26 A

Página: 2697

**FUNCIONARIOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS AUTÓNOMOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO. SI LA LEGISLATURA LOCAL PREVIÓ UN MECANISMO ESPECIAL PARA SU DESIGNACIÓN, EL GOBERNADOR DE LA ENTIDAD NO PUEDE REMOVERLOS LIBREMENTE EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 77, FRACCIÓN XI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL.** De conformidad con los artículos 80 y 116, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su correlativo 38 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, el Poder Ejecutivo se ejerce por un solo individuo. Dentro de dicho sistema, que sigue las características de un régimen presidencial, entendido en oposición al parlamentario, la libre

designación y remoción de funcionarios es una característica consustancial al principio de unipersonalidad que, sin embargo, puede ser matizada y en modo más especial en lo concerniente a la administración paraestatal. De ahí que si un organismo público descentralizado es creado por la Legislatura de la indicada entidad y ésta le dota de autonomía, así como de un mecanismo especial de designación de funcionarios, esa sola circunstancia hace inviable que el gobernador del Estado pueda ejercer su facultad para removerlos libremente en términos del artículo 77, fracción XI, de la citada Constitución Política local, aun cuando no se encuentre expresamente previsto cómo hacerlo. Lo anterior es así, toda vez que la atribución respectiva debe entenderse como una sola, que si bien se bifurca en dos variantes (nombramiento y remoción), resulta ser unitaria en sus razones justificativas, vinculadas a la dirección absoluta que el titular del Poder Ejecutivo tiene generalmente sobre la administración pública, pero de la que carece en ocasiones especiales.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.**

Amparo en revisión 90/2008. Ramón Izaguirre Ojeda. 10 de octubre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Ariel Alberto Rojas Caballero. Secretario: Miguel Ángel González Escalante.

## **CAPITULO SEXTO**

### **LAS VIAS PROCESALES PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

**SUMARIO.-** 6.1.- En el apartado "A" del artículo 123 constitucional. 6.2.- En el apartado "B" del artículo 123 constitucional. 6.3.- Otras situaciones.

#### **6.1- EN EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Los trabajadores confianza regidos por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional pueden acudir en defensa de sus intereses a las juntas de conciliación y arbitraje con las evidentes limitaciones en cuanto al alcance de su pretensiones.

En lo que se refiere al apartado "A" es interesante precisar que, independientemente de que la misma Constitución en la fracción XXII del mismo apartado y en su reglamentación legal (artículos 49- III, y 5º LFT) determina que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en el empleo, sin embargo legitima la pretensión respectiva, lo que se explica porque el derecho a no reinstalar es un derecho patronal que implica, cuando se ejerce sin causa justificada, la responsabilidad de pagar a cambio de no reinstalar, el importe de tres meses de salarios y veinte días de salario por cada año completo de servicios prestados, además de la prima de antigüedad prevista en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo (doce días por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional, pero con el tope del doble del salario mínimo general o profesional).

Lo que no se admite es que el trabajador de confianza ejerza directamente la pretensión de pago de los tres meses y los veinte días de salario por año de servicios prestados. Su pretensión debe ser de indemnización (solo tres meses y salarios caídos, mas la prima de antigüedad) o de reinstalación.

En el segundo caso, cuando los trabajadores de confianza tienen una antigüedad importante, lo conducente es que pidan la reinstalación para que como respuesta, no siempre inmediata, el empleador ofrezca el pago de la indemnización global, sin perjuicio de que, invoque causas de rescisión, si las tiene, y si no las tiene- lo que también es frecuente- las invente.

Se trata de un mecanismo injusto ya que la opción constitucional que permite al trabajador optar por la indemnización o la reinstalación sería perfecta si permitiera la iniciativa al trabajador para demandar, sin pasar por la pretensión de reinstalación, la indemnización completa. **(De Buen Lozano, (2000); 75-76).**

## **6.2.- EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Como ya se explico antes, la única referencia a los trabajadores de confianza aparece en la fracción XIV que les atribuye el derecho a la protección del salario y a las normas de seguridad social.

Para los efectos procesales, sin embargo, debe tomarse en cuenta lo previsto en la fracción XII del apartado “B” a cuyo tenor, los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

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

Con apoyo en esa disposición, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio, modificando la política observada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de que las demandas de los trabajadores de confianza o que el titular alegara que lo era, no podían ser rechazadas antes de tiempo, sino que, en todo caso, dar entrada a la demanda, oír alegaciones de las partes y recibir sus pruebas y resolver, en el fondo, lo procedente. Puede invocarse el siguiente precedente:

**TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DEL, EMPLEOS DE BASE O DE CONFIANZA.** No es la naturaleza del empleo que desempeña una persona, sea dicho empleo de base o de confianza, lo que determina la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un determinado conflicto laboral derivado de la prestación de tal servicio, pues es indiscutible que solo en casos evidentes en los que en forma expresa está establecida la competencia del mencionado Tribunal, puede éste declarar de oficio o a petición de parte interesada, si se considera o no competente para intervenir en el juicio respectivo. En lo demás y con mayor razón cuando se está planteando como acción el carácter de un puesto determinado y se

está negando por el titular que debido a las funciones encomendadas a la persona que lo desempeña ha de considerarse dentro de los empleos de confianza, tendrá que ser del examen de la controversia y de las pruebas aportadas por las partes, donde pueda obtener la conclusión jurídica que en el caso procede (Amparo directo 9320/68. Abertano Romero Rueda. 16 de abril de 1970. 5 votos. Ponente: Ángel Carvajal). **(De Buen Lozano, (2000); 76-78).**

### **6.3.- OTRAS SITUACIONES**

Dada la diversidad de tratamiento de los trabajadores al servicio del Estado incluidos en el apartado "B" (militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad, personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes), las vías de reclamo son variables. Ya vimos, al hacer referencia a la fracción XII del mismo apartado, que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores deben ser resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el caso de los miembros del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, se crean instancias administrativas internas y en el caso del personal del Servicio Exterior, el reglamento respectivo prevé un trámite inicial ante una comisión de personal que conoce también del recurso que, en su caso, interponga el funcionario o empleado en contra de su decisión, procede juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal y Administrativo de la Federación. Y cuando se trata del personal del Instituto Federal Electoral, el Tribunal que resuelve finalmente es el Tribunal Federal Electoral. **(De Buen Lozano, (2000); 78-79).**

## CONCLUSIONES

---

Finalmente, se puede concluir que la libertad de ocupación o trabajo implica la posibilidad de que cualquier persona pueda desempeñar la actividad profesional que prefiera. La libertad a la que hago referencia, estima que el individuo puede desarrollar sus aptitudes, conocimientos y habilidades, desempeñando así, la actividad que más le acomode de acuerdo con su idiosincrasia, para conseguir los fines vitales para el logro de su felicidad y bienestar. En un orden de ideas, se puede definir que a partir en el cual exista la libertad de trabajo se puede comenzar hablar de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, es el derecho a la estabilidad en el empleo el que permite conservar el trabajo a los obreros, así como el respeto a los derechos de antigüedad, durante toda la vida laboral, permitiéndole al trabajador la posibilidad de elegir entre retirarse de la fuente de trabajo mediante el pago de una indemnización correspondiente según lo prevé la Ley de la materia; o de solicitar su reinstalación en el trabajo que venía desempeñando (cumplimiento del contrato individual de trabajo, el cual es de naturaleza jurídica obligatoria, es decir, ni su falta impide el cumplimiento de este, por lo que en ningún caso priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón), con el consecuente reconocimiento de todos los derechos inherentes que tenía hasta antes del despido laboral.

En ambos casos, el patrón tiene el deber de pagar salarios caídos, desde la fecha en que fue despedido injustificadamente del trabajo, hasta que se complemente el laudo que condena a la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional. Mas sin embargo, el derecho de exigir el cumplimiento del contrato se limita en los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo; en que el patrón queda exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de la indemnización correspondiente.

Por su parte, la inamovilidad en la Ley burocrática, establecida en su artículo 6º, concede a los trabajadores de base, una vez que han cumplido seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, superando así, lo establecido en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto a los empleados de confianza. La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional, implica la pérdida absoluta de la estabilidad en el empleo para los

trabajadores de confianza a los que sólo se les reconocen medidas de protección al salario y los beneficios a la seguridad social.

De lo anterior, se puede apreciar claramente que la inamovilidad burocrática está condicionada a tener 6 meses de antigüedad, lo que significa que quien ingresa al servicio público se encuentra ante la inseguridad que representa el poder ser removido discrecionalmente por el titular durante los 6 primeros meses de iniciada la prestación del servicio.

Para los trabajadores en general la estabilidad comienza al cumplir un año de antigüedad. Con fundamento en el artículo 49, fracción I, de la Ley, el patrón puede despedir a cualquier trabajador antes de que cumpla un año de servicios, mediante el pago de una indemnización. En el caso de los trabajadores que laboran en contacto directo y permanente con el patrón, de confianza, domésticos y eventuales, no obtienen nunca estabilidad en sus empleos, esto, si consideramos que la distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

Los trabajadores confianza regidos por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional pueden acudir en defensa de sus intereses a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con las evidentes limitaciones en cuanto al alcance de sus pretensiones.

Por su parte, los conflictos individuales suscitados por los empleados que prestan sus servicios al Estado, se ventilan ante un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la ley reglamentaria.

El personal de las Fuerzas Armadas Mexicanas, está excluido del régimen burocrático por disposición de la fracción XIII del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

El marco jurídico-laboral a que se hallan sujetos los miembros del Servicio Exterior, deriva precisamente de las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Exterior Mexicano y en su reglamento.

Algunos de los derechos individuales que se garantizan al personal del Servicio Exterior son: los comisionados en el exterior tienen derecho a gozar de 30 días naturales de

vacaciones al año; cada dos años se les cubrirá el pasaje de ida y vuelta entre su lugar de adscripción y México, así como el de su cónyuge, y los de sus familiares dependientes económicamente hasta el segundo grado en línea recta, ascendiente o descendiente, que vivan con él o ella, según el caso; pasajes de ida y vuelta, cada dos años, a los hijos menores de 21 años, que no vivan con el trabajador del Servicio Exterior por estar estudiando en México o por resolución judicial; pago de gastos de transporte, empaque y seguro de manejo de casa, así como la transportación e instalación suyos, de su cónyuge y familiares que dependan económicamente hasta el segundo grado en línea recta, ascendiente o descendiente, que vivan con ellos. La normatividad que rige al personal del Servicio Exterior excluye del régimen laboral a estos trabajadores, en lo que hace al derecho individual, al colectivo y al procesal.

## FUENTES DE CONSULTA

---

- 1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A) del artículo 123 constitucional.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.
- 4.- Acosta Romero Miguel, (2002), Derecho Burocrático Mexicano, Editorial Porrúa.
- 5.- Carbonell Miguel, (2006), Los Derechos Fundamentales en México, Editorial Porrúa.
- 6.- De Buen Lozano, Néstor de, (2000), Derechos del Trabajador de Confianza, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
- 7.- De Buen Lozano, Néstor de, (2001), Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México.
- 8.- De La Cueva, Mario, (1999), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México.
- 9.- Del Rivero Medina, Jorge, (2008), Despido Justificado y actas laborales, Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
- 10.- Ignacio Burgoa O., (2002), Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa.
- 11.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, (1998), Editorial Porrúa, S.A. de C.V.
- 12.- Jiménez Moles María del Rosario, (2008), Criterios Jurídicos en Materia Laboral Burocrático, Editorial Trillas.
- 13.- León Magno Meléndez George, (2005), Derecho Burocrático (Incertidumbre Jurídica), Editorial Porrúa.
- 14.- Ortega Dávalos José, (1998), Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, Editorial Porrúa.

15.- Patiño Camarena Ernesto Javier, (1999), Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Oxford.

## **FUENTES ELECTRONICAS**

1.- <http://www.scjn.gob.mx>