



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
División de Estudios de Posgrado

EL DERECHO HUMANO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE
LOS TRABAJADORES EN LAS DEPENDENCIAS PÚBLICAS
CENTRALIZADAS DEL PODER EJECUTIVO EN MICHOACÁN

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN DERECHO CON OPCIÓN EN DERECHO PROCESAL
CONSTITUCIONAL

PRESENTA:

LIC. CARLA EDITH NAVARRO VILLEGAS

ASESORA:

DRA. MARÍA TERESA VIZCAÍNO LÓPEZ

CO-ASESOR:

MTRO. SERGIO CARMELO DOMÍNGUEZ MOTA

MORELIA, MICHOACÁN, FEBRERO DE 2022.

Dedicatoria

A Dios por estar siempre presente en mi vida.

*A mis padres Blanca Edith y Juan Carlos por
ser mi motor en cada proyecto.*

*A mis hermanas Blanca y Bertha por
motivarme siempre.*

*A mi querido Carlitos por llegar
a iluminar nuestras vidas.*

*A Gabriel Montiel por su cariño
y apoyo incondicional.*

*A mi mejor amigo Doki por ser
mi compañero de desvelos.*

Agradecimientos

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y a la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales por darme la oportunidad de forjarme profesionalmente dentro de sus aulas.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) formador de investigadores, por brindarme todo el apoyo en esta investigación y por permitirme ser parte de su programa de calidad.

A mi directora de tesis, la Dra. María Teresa Vizcaíno López por guiarme y acompañarme en este camino.

A mi co-asesor de tesis, el Mtro. Sergio Carmelo Domínguez Mota por darme las pautas para poder plasmar mis ideas.

A mi profesor de metodología, el Dr. Carlos Salvador Rodríguez Camarena por motivarme siempre a ser mejor y por todo el conocimiento compartido.

Un especial agradecimiento a mis amigos Oswaldo Fernández, Arturo Ruiz, Guillermo Lara y Juan Manuel Pérez, por su valiosa amistad y por su apoyo durante esta hermosa etapa académica.

En general quiero agradecer a todos mis profesores y compañeros de clase con los cuales compartimos conocimientos, aulas presenciales y virtuales durante tres años.

Índice

Resumen	VII
Palabras clave	VII
Abstract	VIII
Introducción	IX
Siglas	XII

Capítulo primero

Antecedentes del derecho humano a la estabilidad en el empleo

1.1. Origen del derecho humano a la estabilidad en el empleo.....	2
1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	6
1.3. Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.....	8
1.4. Ley del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.....	14
1.5. Adición del Apartado <i>B</i> al Artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1960.....	21
1.6. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional de 1963	24
1.7. Tesis y Jurisprudencias Quinta, Sexta, Séptima y Octava Época relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo.....	27

Capítulo segundo

Marco teórico conceptual

2.1. Derechos humanos	41
2.2. Derechos humanos laborales	42
2.3. Estabilidad en el empleo.....	44
2.3.1. Estabilidad absoluta	45
2.3.2. Estabilidad relativa	47
2.3.3. Principios que rigen la estabilidad en el empleo	48
2.4. Derecho del trabajo	49
2.5. Derecho del trabajo Burocrático	51
2.6. Trabajo	52
2.7. Relación de trabajo.....	53
2.7.1. El nombramiento.....	55

2.7.2. Listas de raya.....	59
2.8. Trabajador burocrático (Servidor público).....	59
2.8.1. Trabajador de confianza.....	62
2.8.2. Trabajador de base.....	63
2.8.3. Trabajadores temporales.....	64
2.9. Patrón- Estado (Titulares de las dependencias o entidades gubernamentales)	65
2.10. Condiciones de trabajo	66
2.10.1. Clasificación de las condiciones de trabajo	67

Capítulo tercero

Marco jurídico del derecho a la estabilidad en el empleo

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).....	72
3.2. Previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema universal.....	81
3.2.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos	81
3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	84
3.2.3. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	87
3.3. Previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema interamericano.....	90
3.3.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, emitida 1948	91
3.3.2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	92
3.4. Jurisprudencias y Tesis de la Décima y Undécima Época.	95
3.5. Ley Federal del Trabajo.....	106
3.6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	113
3.7. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.....	116

Capítulo cuarto

El juicio de amparo como instrumento de control constitucional en México

4.1. Mecanismos de control constitucional en México	119
4.1.1. Acciones de inconstitucionalidad	121
4.1.2. Controversia constitucional.....	124
4.1.3. Juicio político.....	128

4.1.4. Juicio de amparo	131
4.2. El juicio de amparo directo e indirecto	134
4.2.1. Amparo directo.....	134
4.2.2. Amparo indirecto.....	137
4.3. El juicio de amparo directo como protector del derecho en la estabilidad en el empleo.....	142
Conclusiones	155
Fuentes de información	157

Resumen

El derecho humano de la estabilidad en el empleo a lo largo de los años se ha considerado como un lujo al cual no todos los trabajadores tienen acceso.

En especial los trabajadores de confianza al servicio de las instituciones públicas, a pesar de realizar de forma similar actividades como cualquier otro trabajador cuentan con un futuro desconocido e inestable, siendo sujetos a un régimen que no tiene sentido y que va en contra de lo establecido dentro de nuestra Constitución, impidiendo que puedan protegerse ante una inestabilidad laboral en contra de un ente que actúa como patrón y autoridad al mismo tiempo, quien los puede remover en cualquier momento, generando una carencia en la estabilidad laboral.

Por tal motivo es necesario buscar métodos alternos de protección para que se pueda garantizar y materializar este derecho a los trabajadores de confianza en las dependencias públicas centralizadas del poder ejecutivo en el Estado de Michoacán, como lo es el juicio de amparo considerado como la vía por excelencia para proteger tal derecho, como un mecanismo de control Constitucional.

Palabras clave

Estabilidad en el empleo, trabajadores de confianza, derechos humanos laborales, garantizar, derecho burocrático

Abstract

The human right of job stability has been considered over the years as a luxury to which not all workers have access.

Especially, employees considered by law as “trusted workers” at the service of public institutions, who despite carrying out similar activities like any other worker, have an unknown and unstable future, being subject to a regime that makes no sense and goes against what is established within our Constitution, impeding them from protecting themselves from job instability against an entity that acts as employer and authority at the same time, who can remove them at any time, generating a lack of job stability.

This is why it is necessary to seek alternative methods of protection so that this right can be guaranteed and materialized in favor of trusted workers in the centralized public offices of the executive power in the State of Michoacán, such as the Constitutional Trials considered as the way by excellence to protect such right, as a mechanism of constitutional control.

Introducción

Los derechos humanos se encuentran en una constante evolución, y su existencia depende de las exigencias a la dignidad del hombre, y que a lo largo de la historia estos se han enriquecido.

Un ejemplo claro de ellos son los derechos humanos laborales como el derecho al trabajo que engloba un sin fin de derechos fundamentales que tiende a tutelar a un grupo en específico como los trabajadores que están en una situación de desventaja frente al resto de los individuos, cuyas necesidades trascienden en el ámbito económico, social y cultural, con la finalidad de que se cuente con un nivel de vida digno.

En el caso que nos ocupa dentro del Estado de Michoacán, se mostró que la estabilidad en el empleo tiene diferentes matices o modulaciones que hacen que su aplicación sea muy complicada para adecuarse a la realidad, porque se ha considerado como un principio rector del derecho laboral y no como un derecho humano, situación que dentro del marco de la legalidad debe cambiar en atención a la reforma constitucional del año 2011.

Este derecho indirectamente se encuentra elevado en el rango constitucional, no quiere decir que esté propiamente dicho en la CPEUM, pero al entenderse que toda persona gozará y disfrutará de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales, se comprende que la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza está inmersa en la ley fundamental.

Los trabajadores que laboran para un órgano del Estado son personas que prestan un servicio físico e intelectual y que de igual forma asumen dentro de la relación jurídica laboral derechos, obligaciones y responsabilidades y que dentro de la ley de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios, existe una discrepancia y desigualdad entre los trabajadores de base y de confianza.

Por lo que los trabajadores de confianza que laboran para las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán, son un grupo vulnerable, porque al realizar de forma similar actividades como cualquier otro

trabajador cuentan con un futuro desconocido e inestable, siendo sujetos a un régimen que no tiene sentido, impidiendo que puedan protegerse ante una inestabilidad laboral en contra de un ente que actúa como patrón y autoridad al mismo tiempo.

En virtud de que el trabajador de confianza vive bajo la constante amenaza de quedarse sin empleo por simple capricho de la patronal, y en consecuencia sufrir un despido injustificado y por ende sufrir una violación a su derecho humano a la estabilidad en el empleo.

Dentro de esta investigación se estudió la disparidad de los artículos 2°, 5° y 6° de la ley de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán de Ocampo y de su municipios, dichos numerales afectan el derecho humano a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza en las instituciones públicas del Estado de Michoacán, afectándose su esfera jurídica, por lo que se planteó la necesidad de erradicar este problema para el avance en el respeto a la dignidad humana, y al pleno desarrollo del ser humano, en este caso en específico del trabajador de confianza, dentro de las relaciones laborales.

Previo a esto es necesario resaltar, que la disparidad entre los trabajadores de base y trabajadores de confianza ante las instituciones públicas, en el tema de los derechos humanos laborales, es muy notoria en las prestaciones que disfrutan, excluyendo a esta categoría de trabajadores de ciertos derechos, siendo uno de los principales, el derecho a la estabilidad laboral entendiendo que esta concede al trabajador la subsistencia a través de un salario y por medio de este tiene acceso a la vivienda, alimentación, vestido entre otras, y esto le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

De ahí que dentro de la investigación se planteó dentro del marco del derecho procesal constitucional, mediante el juicio de amparo la posibilidad de recurrir con este instrumento especial, poner en controversia la disparidad y contradicción que existe entre una norma común como lo es la ley de los trabajadores al servicio del estado con la Constitución y los tratados internacionales, con la finalidad de evidenciar la omisión de la autoridad legislativa de excluir o apartar a los trabajadores de confianza de poder formar parte de la estabilidad en el empleo y

que dicha norma es objeto de una inconstitucionalidad al violar derechos fundamentales.

Siglas

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LTSEMM	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Capítulo primero

Antecedentes del derecho humano a la estabilidad en el empleo

SUMARIO. 1.1. *Origen de la estabilidad en el empleo en México* 1.2. *Ley Federal del Trabajo de 1931*, 1.3. *Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil*, 1.4. *Ley del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión* 1.5. *Adición del Apartado B al Artículo 123 Constitucional en 1960*, 1.6. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional de 1963*, 1.7. *Tesis y Jurisprudencias relacionadas con la estabilidad en el empleo de la Quinta, Sexta, Séptima y Octava Época.*

Dentro de este apartado se abarcarán los antecedentes históricos del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas. Iniciando con el nacimiento del derecho a la estabilidad en el empleo como derecho constitucional y garantía social, el cual nace a la par en el Estado Mexicano con el derecho al trabajo dentro de los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

A pesar de estar reconocido el derecho a la estabilidad en el empleo en la CPEUM, este reconocimiento excluía a un grupo de trabajadores, los cuales eran los trabajadores al servicio del Estado, esto porque el artículo 123 solo regulaba a los trabajadores que laboraban para la iniciativa privada y dejaba fuera a los trabajadores al servicio del Estado.

Además, del año de 1917 a 1934 los trabajadores al servicio del Estado eran considerados como empleados civiles, por tal motivo sus relaciones laborales se regulaban por reglamentos y disposiciones que expedían las mismas dependencias en las que laboraban, pero esto por ningún motivo quería decir que se les respetaran sus derechos laborales, las mismas eran expedidas a su propio beneficio.

A pesar de que el 18 de agosto de 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo, esta excluía a los trabajadores al servicio del estado, se señalaba en su artículo 2 que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por leyes del servicio civil que se expidan.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo mencionado, el 12 de abril de 1934 aparece publicado en el diario oficial un Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil que tendría vigencia únicamente hasta el 30 de noviembre de 1934, del cual se analizarán artículos relacionados con la estabilidad en el empleo.

Posterior a esto, el 05 de diciembre de 1938, se publicó el ordenamiento legal, encargo de regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, el cual se nombró Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, analizando los artículos más relevantes como antecedente directo de las leyes burocráticas vigentes en nuestros días.

Este estatuto tuvo una larga vigencia por decirlo de esta manera, en relación al Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el referido estatuto perdió su vigencia hasta 1963 cuando entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Otro de los hechos que se analizan es la Adición del Apartado *B* al Artículo 123 de la CPEUM, el 05 de diciembre de 1960, elevando los derechos de los trabajadores del Estado al rango constitucional, siendo este la base constitucional para normar las relaciones laborales entre los poderes de la unión y sus trabajadores.

Para finalizar este capítulo se analizan Tesis Aisladas de la Quinta, Sexta, Séptima y Octava Época, como antecedente legislativo directo en materia laboral con relación directa a la estabilidad en el empleo y la forma en la cual eran clasificados (categorías) los trabajadores al servicio del Estado.

1.1. Origen del derecho humano a la estabilidad en el empleo

Por lo que se refiere al derecho a la estabilidad en el empleo aparece en México como un derecho constitucional, y “por primera vez en el mundo, como garantía social”¹ en el año de 1917 “en el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial,

¹ Sánchez Alvarado, Alfredo, “La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano”, *Revista de Política Social*, España, ISSN 0034-8724, 1966, núm. 70, enero-diciembre 1966, p.227, <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2496472.pdf>.

ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el empleo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores”², el cual se plasmado en la CPEUM en su artículo 123, junto a más preceptos laborales, exactamente en la fracción veintidós, la cual a la letra decía:

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.³

Como se desprende de la transcripción que antecede, el derecho a la estabilidad en el empleo no se estipula textualmente en la CPEUM, pero se desprende claramente de la prohibición estipulada a los patronos de despedir a un obrero sin causa justificada, de igual manera cuando el obrero o trabajador se retire del servicio por la falta de integridad, moralidad o propiedad del patrón o de algún familiar hacia su persona, el patrón estará obligado a *cumplir el contrato*. Con esta última frase se garantiza al trabajador el derecho a la estabilidad en el empleo durante el tiempo que la materia del trabajo exista, si el patrón despide injustificadamente al trabajador no podría eximirse de esta responsabilidad.

El precepto constitucional mencionado con anterioridad fue aplicado a partir del año de 1917 hasta el año de 1940, durante 23 años de manera adecuada. Pero, a partir del año de 1940 los altos funcionarios, aplicaron de forma incorrecta la fracción XXI, del artículo 123, el que se cita literalmente a continuación:

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 obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.⁴

² Russomano Mozart, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2ª ed., México, UNAM, 1981, p.41.

³ Sánchez, Alvarado, Alfredo, *op. cit.*, p.227.

⁴ *Idem*.

A partir del año 1941, este precepto constitucional fue utilizado de manera indebida, cuando el trabajador demandaba el cumplimiento de su contrato de trabajo por la vía pertinente, el patrón hacía alusión a la fracción XXI del mismo artículo 123 constitucional, la misma menciona que si el patrón 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, de esta manera el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo se veía vulnerado, durante todo el tiempo que se aplicó de esta manera la fracción anterior, se dejó en total estado de indefensión al trabajador ante el patrón.

Del año de 1941 hasta la reforma a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, la cual se llevó a cabo el 21 de noviembre de 1962, el derecho a la estabilidad en el empleo se veía vulnerado, era inexistente lo que se había logrado por los constituyentes de 1917, se quedaba solo plasmado en las letras y en la práctica no existía el respeto ni la aplicación de la estabilidad en empleo, con el uso indebido de la fracción XXI, el patrón podía despedir sin causa justa a sus trabajadores, simplemente a su antojo y capricho y al momento de que el trabajador hiciera valer su derecho a la estabilidad en el empleo, el patrón se negaba y se justificaba con el precepto constitucional mencionado.

El 21 de enero de 1962, se llevó a cabo la reforma dentro de la cual entre otros preceptos se modificaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, la cual quedó como a la letra se transcribe:

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 obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.⁵

A partir de esta reforma, regreso a la práctica el respeto a la estabilidad en el empleo del trabajador, si el trabajador era víctima de un despido arbitraria podría proceder legalmente para reclamar al patrón el cumplimiento íntegro de su contrato.

⁵ Sánchez, Alvarado, Alfredo, *op. cit.*, p.228.

Hay que mencionar, además que en la reforma del 05 de diciembre de 1960 se adiciona al artículo 123 constitucional el inciso B, dentro del cual se regulaban las relaciones labores entre el Estado y sus subordinados, asimismo se desprendían diversos preceptos relacionados con los trabajadores al servicio del Estado, específicamente en la fracción IX nos habla del derecho a la estabilidad en el empleo, de la cual gozarían los servidores públicos, el cual a la letra nos dice:

Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.⁶

De la misma manera, en la que en el inciso A de este artículo, no expresa textualmente el derecho a la estabilidad en el empleo, en el inciso B ocurre lo mismo, pero al momento de leer la fracción que antecede, se manifiesta que todos los trabajadores al servicio del estado que sean despedidos de manera injustificada, gozarán del derecho a la reinstalación, en caso de separación injustificada del trabajador, el mismo tendrá derecho a optar entre la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente de ley, asimismo en caso de eliminación de plazas, los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue otra u optar por la indemnización, lo que se traduce a que el derecho a la estabilidad laboral, a partir del año 1960 se aplica también para el personal burocrático.

Asimismo, en la fracción VIII del inciso B del artículo 123 constitucional, se aprecian derechos laborales, que se desprenden del derecho a la estabilidad en el empleo, sin este derecho los demás no serían posibles los cuales son el derecho escalafonario, los de ascenso y los de jubilación.

Por lo cual, la aplicación de esa fracción no hubiera sido posible si antes el trabajador no hubiera gozado de la estabilidad en el empleo, como bien lo dice textualmente la fracción los ascensos se otorgarán en función, de entre otras cosas, la antigüedad del trabajador, la cual solo se consigue o acumula por medio del derecho a la estabilidad en el empleo.

⁶ Dávalos, José, *El constituyente laboral*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, p. 138

Posterior a la implementación del artículo 123, se creó la LFT dentro de ella se establecen prestaciones derivadas del artículo 123 constitucional apartado A, de igual manera la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se derivan prestaciones establecidas en el artículo 123 inciso B Constitucional, en los cuales se establecen las disposiciones entre el Estado y el trabajador a su servicio.

1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

Cuando se plasmó el artículo 123 en la CPEUM, se implementó una garantía constitucional, primero como un derecho local (estatal), lo cual provocaba inconsistencias de un estado a otro dentro de la república Mexicana, en algunos estados se implementaban ciertas normas que en otros no, a conveniencia de los juzgadores, careciendo la norma laboral de firmeza y equilibrio, por tal motivo para evitar esta problemática en el año de 1929 se federalizó el derecho del trabajo.

Por lo anterior expuesto y para unificar la legislación laboral en toda la república el día 06 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio.

Desde entonces el congreso de la unión es el encargado de expedir la legislación en materia laboral, así mismo la aplicación de ley laboral se dividió entre las autoridades locales y federales.

Transcurrieron dos años después de estas reformas constitucionales para que se pudiera expedir la primera LFT en el Estado Mexicano, la misma fue expedida el 18 de agosto de 1931, la cual fue resultado de la presentación de dos proyectos los cuales se conocieron con los nombres de “Proyecto Portes Gil” y “Proyecto de la secretaría de industria, comercio y trabajo” este último fue obra del licenciado Eduardo Suarez y colaboradores, el cual fue aprobado por el en ese entonces presidente de la república mexicana Pascual Ortiz Rubio, posterior a la aprobación, fue enviado al Congreso de la Unión, se le realizaron algunas modificaciones y así nació la primer LFT.

La LFT de 1931, regulo los aspectos torales del derecho del trabajo, tales como:

los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales, de la aplicación de la ley, la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los

sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, de la modificación, de la suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las prescripciones, de las autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y arbitraje , así como de las responsabilidades y sanciones.⁷

Como se menciona en el párrafo que antecede, entre los tantos derechos que se otorgaron a los trabajadores de las instituciones privadas, la LFT de 1931, también establecía exclusiones de su cuerpo normativo, entre las cuales sobresale las relaciones laborales entre el estado y sus servidores.

Dentro del cuerpo normativo de esta ley, se estableció en su artículo 2° la exclusión de los trabajadores al servicio del estado, el cual a la letra establecía:

“Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”⁸

Por tal motivo, al incluir este artículo la LFT, dejaba en total estado de indefensión a los servidores públicos, los mismos no contaban con leyes que regularan la relación laboral entre el estado y los empleados dependientes del mismo.

En consecuencia, los servidores públicos fueron víctimas de constantes arbitrariedades, la incertidumbre jurídica eran el pan de cada día en sus labores, sufriendo directamente los cambios políticos que se experimentaban, los mismos eran removidos o cesados a capricho, sin existir una causa justificada, por los nuevos funcionarios designados para dirigir la dependencia cualquiera que fuere.

Transcurrieron más de dos años de atropellos hacia los servidores del estado y en búsqueda de cumplir lo estipulado en el artículo 2° de la LFT de 1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil el 12 de abril de 1934, el cual regularía las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 26.

⁸ Dávalos, José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, México, Porrúa, 1998, p. 46.

1.3. Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil

El Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil fue publicado en el diario oficial el 12 de abril de 1934, con el único fin de dar cumplimiento al artículo 2° de la LFT de 1931, el cual tuvo una validez muy corta menor de un año, estuvo vigencia hasta el 30 de noviembre de 1934.

Una cuestión de notable importancia es que este acuerdo se dirigía a un grupo en específico dentro de los trabajadores al servicio del Estado, este se aplicó exclusivamente a las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores del Poder Ejecutivo, excluyendo a los trabajadores del Poder Legislativo y del Poder Judicial.

De igual manera, nos resulta fundamental el estudio del Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, porque dentro del mismo se estipulaba de manera expresa el derecho a la *estabilidad en el empleo* de los trabajadores al servicio del Estado, este decreta la no separación de empleados del Estado sin causa justa, así como diversas prestaciones labores en beneficio de los empleados del Estado.

Para iniciar el estudio de este acuerdo seleccionamos ciertos artículos relevantes relacionados directamente con el objeto de estudio de este trabajo de investigación.

Daremos comienzo con el artículo 2° establecido en el acuerdo multicitado, el cual a la letra nos dice:

ARTICULO 2. No se consideran sujetos a este acuerdo:

- I. Los secretarios del despacho, los jefes de departamentos administrativos, el procurador general de la república, el procurador de justicia del distrito y territorios federales y el tesorero de la Nación.
- II. Los funcionarios que por ministerio de la ley deban sustituir a los anteriores en sus faltas.
- III. Los subsecretarios de estado, oficiales mayores de las secretarías y departamentos administrativos, secretarios generales, directores, jefes de departamento de cada dependencia y jefes de oficina o servicio de análoga categoría
- IV. Los funcionarios y empleados cuya remoción esté determinada por disposiciones especiales.

- V. Los empleados que presten sus servicios accidentalmente con el carácter de supernumerarios.
- VI. Las personas que presten sus servicios mediante contrato
- VII. Los secretarios particulares, empleados de las secretarías particulares, ayudantes, choferes y servidumbre directamente al servicio de los funcionarios comprendidos en las fracciones I, II y III de este artículo, y el personal dedicado a servicios confidenciales.⁹

El artículo número 2° establece la exclusión explícita de un gran número de trabajadores al servicio del Estado, los cuales no se encuentran sujetos al acuerdo. Este artículo es el antecedente directo del artículo 5° de la Ley de los trabajadores al servicio del Estado tanto federal como la del estado de Michoacán, donde se realiza un listado sobre los puestos que son considerados dentro de la administración pública como trabajadores de confianza, los cuales a la vez son excluidos de la ley.

De igual manera el listado de trabajadores que antecede son excluidos de las regulaciones del Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, por lo cual vemos que el problema de la exclusión de los trabajadores de confianza al servicio del estado de las leyes labores, se plasma desde el multicitado acuerdo.

Dentro de este acuerdo en el artículo 12 encontramos una subclasificación de categorías de los trabajadores al servicio del Estado, según las funciones que realicen, dentro del cual según su categoría serán los derechos de los que podrá gozar, estas categorías son las siguientes:

- I. Profesional
- II. Subprofesional
- III. Administrativa
- IV. Educacional
- V. Servidumbre, y
- VI. Obrera

Continuando con el análisis de los artículos que integran el acuerdo, nos encontramos con el artículo 17, el cual nos dice a la letra:

⁹ Remolina Roqueñi, Felipe, *El derecho burocrático en México*, México, Secretaría de gobernación-Tribunal federal de conciliación y arbitraje, 2006, t.I, p. 45.

“ARTICULO 17 El personal que preste sus servicios dentro de la categoría Obrera, se considera siempre como eventual, a menos que se le expida nombramiento para ocupar plazas fijas del presupuesto de egresos, caso en el que deberá acreditar sus conocimientos o aptitudes.”¹⁰

Con respecto a la subclasificación de las categorías de los trabajadores al servicio del Estado, el artículo que antecede establece que en específico la categoría obrera, será considerada *siempre* como trabajadores eventuales, por lo cual se considera que este artículo resulta violatorio de derechos, los trabajadores eventuales como bien lo dice su nombre realizan funciones eventuales, las cuales se deben extinguir a la par con el empleo, lo cual obviamente no sucedía con la categoría obrera, violentando de esta manera el derecho a la estabilidad en el empleo.

El siguiente artículo a comentar es uno de los más importantes, este dentro de sus apartados establece el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual es el artículo 42 y a la letra nos dice:

Artículo 42 Los funcionarios y empleados que, de conformidad con las disposiciones de este acuerdo, estén comprendidos dentro del servicio social, tendrá los derechos siguientes:

- I. Percibir la retribución que asigne al cargo que desempeñen, el presupuesto anual de egresos, o en su caso, las leyes y demás disposiciones aplicables.
- II. Conservar el empleo, cargo o comisión de que sean titulares, mientras no incurran en alguna de las causas de destitución, que señala este acuerdo, o el puesto no sea suprimido.
- III. Ascender a los puestos de la categoría inmediata superior, siempre que se llenen los requisitos que establece el presente acuerdo.
- IV. Desempeñar solamente las funciones que conforme a la ley y demás disposiciones correspondan a su cargo.
- V. Ser tratados con absoluta consideración por sus jefes, iguales y subalternos.
- VI. Disfrutar de las licencias y vacaciones que establece el capítulo IV.
- VII. Percibir indemnizaciones cuando sean separados de sus cargos, por causas que no les sean imputables, en los casos y términos que previene este acuerdo.
- VIII. Disfrutar de las pensiones de retiro a inhabilitación, así como de las demás prerrogativas que establezcan las leyes.¹¹

¹⁰ *Ibidem*, p. 47.

¹¹ *Ibidem*, p. 50.

El artículo que antecede establece en su fracción II, que los funcionarios y empleados que estén comprendidos dentro del servicio social, tendrán derecho a conservar su empleo, mientras no exista una causa justificada para su despido, esta fracción en ningún momento señala restricciones, por lo cual entendemos que se refiere de manera general a todos los trabajadores al servicio del Estado.

En la fracción III del artículo que antecede, se habla del derecho de los trabajadores al servicio del Estado a ascender, el cual es un derecho accesorio del derecho a la estabilidad en el empleo, se menciona que siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos dentro del acuerdo y entre esos requisitos se encuentra el de contar con la suficiente antigüedad, lo cual es imposible generar sin el derecho a conservar el empleo de los trabajadores (estabilidad en el empleo).

Asimismo, en la fracción VII, nos menciona que tanto funcionarios como empleados, tienen derecho a recibir las indemnizaciones correspondientes cuando los mismos son separados de sus cargos sin una causa justa, por tal motivo esta indemnización protege parcialmente la estabilidad en el empleo de los trabajadores, se estaría hablando de una estabilidad relativa, al no garantizar la reincorporación de los empleados a los puestos que desempeñaban con anterioridad al despido, no se puede hablar de una estabilidad en el empleo absoluta.

Por último dentro de este artículo en la fracción VIII nos menciona el derecho de los trabajadores a las pensiones, el cual corre con la misma suerte que el derecho de los trabajadores a ascender, sin el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a disfrutar de las pensiones se ve frustrado, el trabajador no podrá cumplir con los requisitos para poder tener acceso a una pensión, sin el derecho a la estabilidad en el empleo.

Continuamos con el análisis del artículo 47 del Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual a la letra nos dice lo siguiente:

ARTICULO 47. Se considerará ilícita toda asociación que adopte el paro de trabajo de sus miembros, entre los medios de defensa social; que en cualquiera otra forma la incluya entre sus medios de acción, o cuya actuación contravenga lo dispuesto por este acuerdo, o por otras disposiciones, a juicio de la comisión o comisiones del servicio civil respectivas, aprobado por el jefe superior de la dependencia.

Los directores de la asociación y demás responsables, en el caso que prevé este artículo, serán separados de sus puestos, sin perjuicio de exigirles las demás responsabilidades legales en que haya incurrido.¹²

Se consideró pertinente tocar el artículo anterior, el cual establece que será una causa justificada para separar al trabajador de su empleo sin perjuicio para el patrón, ser director o responsable de cualquier asociación que utilice el paro de labores como medio de defensa social.

En concreto, por el simple hecho de ser parte de una asociación de trabajadores los mismos arriesgaban su derecho a la estabilidad en el empleo, pudiendo de esta manera ser despedidos en cualquier momento sin responsabilidad para el patrón.

Continuamos con el Capítulo VIII que se titula “*de la separación del servicio social*” e iniciando con el artículo 59, el cual establece lo siguiente:

ARTICULO 59. La prestación de servicios terminará por las siguientes causas:

- I. Supresión del cargo en el presupuesto de egresos o en la ley respectiva
- II. Por razones de salud que inhabiliten parcial o totalmente al empleado para poder seguir prestando sus servicios, una vez agotados los periodos de licencia que concede este acuerdo. En el primer caso, podrá ser admitido en un grado inferior, según su capacidad.
- III. Por renuncia en los términos de ley
- IV. Por la pérdida de la nacionalidad
- V. Por destitución en los casos que establece este acuerdo
- VI. Por fallecimiento.¹³

Como se menciona, el artículo que antecede establece las causas por las cuales la prestación de servicios podrá terminar, entre las cuales destacó la supresión del cargo en el presupuesto de egresos o en la ley respectiva, esta situación resultaba totalmente ajena al trabajador, por tal motivo no debía de perjudicarlo directamente, perdiendo su fuente de ingresos, la cual no debería de considerarse como una causa para la terminación de la prestación de servicios.

En el mismo orden continuamos con el artículo 60 del multicitado acuerdo, el cual a la letra establece:

“ARTICULO 60. En los casos de separación a que se refiere la fracción I del artículo 59, el empleado será indemnizado con una cantidad igual a tres meses del último

¹² *Ibidem*, p. 51.

¹³ *Ibidem*, p. 53.

suelo que disfrutaba. Igual cantidad se entregará en caso de defunción, al familiar que previamente hubiere designado para este efecto el empleado fallecido.”¹⁴

Como se mencionó en el artículo que antecede la supresión de los cargos en los presupuestos, es una cuestión ajena a los trabajadores, por tal motivo lo anterior debió ser considerado como una violación a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, esta era una causa para la terminación de la relación laboral.

Sin embargo, en el artículo 60 se establece una indemnización por la cantidad de tres meses de sueldo, para los trabajadores que por la supresión de los cargos en los presupuestos de egresos serán separados de su empleo, con esto se les garantizaba una estabilidad en el empleo relativa, pero no absoluta, la cual no establece la restitución del trabajador en el empleo que venía desempeñando, por la supresión esto resultaría algo complejo, sin embargo se le podría restituir en un puesto similar al que venía desempeñando para así poder garantizar una estabilidad tanto relativa como absoluta.

Para finalizar el análisis del acuerdo, seleccionamos el artículo 68 el cual a la letra nos dice lo siguiente:

“ARTICULO 68. Ningún empleado podrá ser separado de su puesto si no por las causas enumeradas en este acuerdo y mediante los procedimientos establecidos por el...”¹⁵

El artículo que antecede también resulta fundamental dentro del acuerdo, porque prohíbe la separación de los empleados de su puesto sin una causal establecida dentro del mismo y mediante un procedimiento, de esta manera se encuentra protegiendo la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio de la unión, prohibiendo el despido injustificado.

En conclusión, con respecto a este acuerdo, el cual es considerado como el primer antecedente formal de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional de 1963,

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Ibidem*, p. 54.

consideramos seis aspectos importantes por destacar, lo cuales se enuncian a continuación:

- a) Un grupo de trabajadores al servicio del Estado es excluido de lo establecido dentro de este acuerdo.
- b) La reincorporación a los empleos, no se contempla dentro de este acuerdo, por tal motivo no se garantiza una estabilidad absoluta.
- c) Establece la conservación del empleo, mientras no exista causa justa para la destitución, protegiendo el derecho a la estabilidad en el empleo.
- d) Establece derechos accesorios de la estabilidad en el empleo: como derecho ascender y derecho a pensionarse.
- e) Establece indemnizaciones para despidos injustificados, protegiendo la estabilidad en el empleo relativa.
- f) Solo aplicaba para trabajadores al servicio del Poder legislativo.

Por todo lo anterior, el acuerdo protege la estabilidad en el empleo de los empleados al servicio del Estado, pero al mismo tiempo excluye un gran número de trabajadores de todo lo establecido en el mismo.

Asimismo, protege solamente la estabilidad en el empleo relativa por medio de indemnizaciones, pero no protege la estabilidad en el empleo absoluta en ninguna parte de su cuerpo normativo nos habla de la restitución de los trabajadores por despidos injustificados.

Como se mencionó anteriormente, este acuerdo tuvo una vigencia muy corta, menor de un año, por tal motivo los trabajadores al servicio del Estado, seguían realizando sus labores sin ninguna ley que regulara sus relaciones laborales, hasta la promulgación de la Ley del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

1.4. Ley del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión

Con respecto a los trabajadores al servicio del Estado de todos los niveles tanto municipal, estatal o federal iniciaron la lucha por defender sus derechos laborales a

finales de los años treinta y principios de los cuarenta, siempre con la meta de lograr mejores condiciones de vida, así como una estabilidad tanto económica como laboral.

Después de transcurrir varios años de lucha, el entonces candidato a la presidencia de la república Mexicana Lázaro Cárdenas, durante su campaña política prometió la tramitación de leyes que regularan las relaciones laborales entre el gobierno y sus empleados, señalando en su discurso:

La iniciativa del Ejecutivo sobre el Estatuto Jurídico de los trabajadores a su servicio, se motivó en la necesidad de poner a salvo a los servidores del Estado de las contingencias electorales, asegurándoles la estabilidad en sus cargos y sus ascensos, a base de eficiencia y honorabilidad, así como en la de garantizar sus derechos de asociación para la defensa de sus intereses, satisfaciendo así una vieja y justa aspiración de los empleados de Gobierno, recogida como compromiso durante mi gira electoral para presidente.¹⁶

Dentro de su discurso, manejaba las necesidades de los servidores públicos, como bien lo menciona, estos eran víctimas de los albures electorales, violentando principalmente su derecho a permanecer en el empleo.

Los trabajadores al servicio del Estado mantenían esta aspiración desde los años de 1917, se suponía que el contenido del artículo 123 regularía a todos los trabajadores del país mexicano, sin diferenciar si eran trabajadores del ámbito privado o público.

Posteriormente el día 5 de diciembre de 1938, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la denominada Ley del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Para iniciar el estudio del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión seleccionamos ciertos artículos relevantes relacionados directamente con el objeto de estudio de este trabajo de investigación.

Daremos comienzo con el artículo 4º establecido en el estatuto multicitado, el cual a la letra nos dice:

ARTÍCULO 4o.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores federales se dividirán en dos grandes grupos:

I. Trabajadores de Base; y

¹⁶ Dávalos, José, *Un nuevo artículo...*, cit., p. 47

II. Trabajadores de Confianza.

Son trabajadores de confianza:

- a) En la cámara de diputados: el Oficial Mayor, el Tesorero, el Contador mayor de Hacienda, el Oficial Mayor de la Contaduría y Secretarios Particulares autorizados por presupuesto.
- b) En la cámara de senadores: el Oficial Mayor, el Tesorero y Secretarios Particulares autorizados por presupuesto.
- c) En la presidencia de la república: el Secretario Particular, el Oficial Mayor de la Secretaría Particular, los de a Comisión de Estudios, el Jefe de departamento de intendencia del Castillo de Chapultepec y los empleados del servicio personal del C. Presidente de la Republica que por acuerdo expreso del propio funcionario, tengan ese carácter según su nombramiento respectivo.
- d) En las secretarías del Estado, con excepción de la Defensa Nacional: los secretarios, subsecretarios, Oficiales mayores, directores generales y Jefes de Departamento, así como los secretarios Particulares de dichos funcionarios. Además, en la secretaria de Gobernación: el jefe de la Colonia Penal de las islas Marías y el jefe de los servicios de información política y social y sus agentes; en la secretaria de relaciones Exteriores: los miembros del cuerpo diplomático y consular, los miembros de las comisiones de reclamaciones y los de las comisiones internacionales de cualquier clase; en la hacienda y Crédito Público: el Contador General de la federación, el tesorero general de la misma y el cajero general; en la secretaria de agricultura y fomento; el jefe de la comisión nacional de irrigación; en la de educación pública: los vocales del consejo nacional de la Educación Superior y de la investigación científica.
- e) En los departamentos Autónomos y en las Procuradurías Generales de la Republica y del distrito y territorios federales: los jefes de departamento, los procuradores, secretarios, oficiales mayores, así como sus secretarios particulares. En el departamento del Trabajo: el presidente de la Junta federal de Conciliación y Arbitraje; en el Departamento Agrario: los vocales del cuerpo consultivo; en la Procuraduría General de la Republica: los dos subprocuradores, el Jefe y subjefe de la policía Judicial; en la procuraduría del Distrito Federal: el jefe y subjefe de la policía Judicial; en el Departamento del Distrito Federal; el jefe de la policía y el jefe de las Comisiones de Seguridad, así como los agentes de estas Comisiones.
- f) Las dependencias de la Secretaria de la Defensa Nacional, y todos los miembros del Ejército Nacional.
- g) En el Poder Judicial: los Secretarios de Acuerdos de Juzgados, Salas, Cortes Penales y Tribunal Superior de Justicia: los secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los secretarios de acuerdos de las salas de la propia suprema corte de justicia de la Nación; los secretarios generales de la misma corte; los secretarios de acuerdo del tribunal de circuito y los de los juzgados de distrito.¹⁷

En el artículo anterior se estable la segmentación de los trabajadores federales, los cuales se dividen en dos grandes grupos, los trabajadores de base y

¹⁷ Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, pp. 151-152.

los trabajadores de confianza, posterior a esto se enuncia un listado de trabajadores, los cuales serán considerados como trabajadores de confianza dentro de los diversos departamentos que se mencionan dentro del cuerpo normativo, como la cámara de diputados y senadores, en la presidencia de la república, en las secretarías del estado, en los departamentos autónomos y el poder judicial entre otras.

El motivo por el cual se hace mención de este artículo, es porque dentro de un cuerpo normativo que regula las relaciones laborales, es la primera vez que se hace mención de los trabajadores de confianza, en su antecesor el Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, se realiza un listado para la exclusión de determinados trabajadores al servicio del Estado de su regulación, de igual manera se realiza una subdivisión de categorías de los multicitados trabajadores, pero no se menciona como tal la división de trabajadores de base y trabajadores de confianza.

En conclusión, los trabajadores de confianza son víctimas de violaciones a sus derechos humanos laborales, desde antes que la misma denominación existiera, en si no tenían una denominación, pero eran excluidos de los derechos establecidos en los diversos ordenamientos laborales.

Para continuar con el estudio del Estatuto jurídico multicitado, señalamos el artículo 5°, el cual a la letra establece lo siguiente:

ARTICULO 5. Esta ley sólo regirá las relaciones entre los poderes de la unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquélla; y los miembros del ejército nacional, las dependencias de la secretaría de la defensa nacional, las policías estimadas como de confianza, se regirán por su estatuto especial. Los trabajadores que prestan sus servicios en las líneas férreas pertenecientes a la nación o expropiadas por el gobierno y los trabajadores que prestan servicios en las empresas petroleras pertenecientes a la nación, se regirán, tanto unos como otros, por las modalidades de la Ley Federal del Trabajo y de sus respectivos contratos de trabajo.¹⁸

Considerando lo anterior, el artículo que antecede establece que este estatuto solo regirá sobre las relaciones laborales entre los poderes de la unión y los trabajadores que se encuentre bajo la categoría de *base*, dejando de esta manera fuera de la regulación de esta ley laboral a los trabajadores de confianza, los

¹⁸ *Ibidem*, p. 152.

miembros del ejército nacional, las dependencias de la secretaria de la defensa nacional, las policías estimadas como de confianza, los cuales según se establece en el artículo anterior se regirán por su propio estatuto.

Por lo tanto, si las relaciones laborales de los trabajadores de confianza con los poderes de la unión son excluidas de este estatuto, ante la ausencia de una ley que los regule los trabajadores de confianza quedan en total estado de indefensión, a la merced de las arbitrarias decisiones de los titulares de las dependencias para las cuales presten sus servicios sin ningún tipo de regulación, y violentando de esta manera derechos tales como la estabilidad en el empleo, privándolos de disfrutar de la misma como cualquier otro trabajador.

En el mismo orden de ideas, comentaremos el artículo 16° del estatuto jurídico en mención, el cual a la letra nos dice:

“ARTICULO 16. En ningún caso el cambio de funcionarios de una unidad burocrática cualquiera, afectara a los trabajadores de base correspondientes.”¹⁹

De igual forma como lo funda el artículo que antecede y el 5°, ambos excluyen totalmente a los trabajadores de confianza, al establecer que los cambios de los titulares de las dependencias no afectarán específicamente a los trabajadores de base, dejando en total abandono a los trabajadores de confianza, violentando de esta manera todos los derechos de los cuales son merecedores por el solo hecho de ser trabajador de confianza. Por lo tanto, el artículo que antecede establecía indirectamente la arbitrariedad en contra de los trabajadores de confianza.

Asimismo, comentaremos el artículo 44° del multicitado estatuto jurídico, el cual a la letra nos dice:

ARTICULO 44. Ningún trabajador de base al servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por causa justa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efectos, sin responsabilidad para el estado, en los siguientes casos:

- I. Por renuncia o abandono del empleo;
- II. Por conclusión del término o de la obra para el que fue extendido dicho nombramiento;
- III. Por muerte del trabajador
- IV. Por incapacidad física o mental del trabajador, y
- V. Por resolución discrecional del tribunal de arbitraje, en los casos siguientes:

¹⁹ *Ibidem*, p. 154.

- 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...

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido desde luego en su trabajo, si con ello estuviere conforme la directiva del sindicato a que perteneciere; pero si no fuera así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquélla en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el tribunal de Arbitraje.²⁰

Como se mencionó en artículos que anteceden, los mismos excluyen totalmente a cualquier otra categoría de trabajador que no sea *trabajador de base*, se especifica al inicio del apartado que ningún trabajador de base podrá ser cesado o despedido sin causa justa, dejando en total estado de indefensión e incertidumbre laboral a los trabajadores de confianza, ni en este estatuto ni en ninguna otra ley del trabajo o que regule relaciones labores, regula su vínculo laboral con los poderes de la Unión.

Asimismo, en el artículo que antecede se señala un listado de causas justificadas por las cuales los trabajadores de base podrán ser cesados o despedidos sin responsabilidad para el patrón.

Por tal motivo, este artículo protege el derecho a la estabilidad en el empleo específicamente de los trabajadores que tengan la fortuna de contar con la categoría de *base*, en otras palabras, les concede la seguridad de conservar sus empleos por tiempo indeterminado, siempre y cuando no incurran en una causa que justifique lo contrario.

Otro de los puntos que llama mi atención, es lo estipulado en el último párrafo, el cual menciona que en los casos señalados en la fracción V, el trabajador podrá ser suspendido de su empleo, si se encuentran de acuerdo el patrón y la directiva del sindicato al que pertenezca el trabajador, esto sin que el tribunal haya dictado su resolución, lo cual se considera como un abuso de autoridad por parte del jefe directo y de la directiva sindical, esto porque sin conocer la realidad de los hechos se está tomaba una determinación que perjudicaba directamente al trabajador y a su derecho a la estabilidad en el empleo.

²⁰ *Ibidem*, pp. 158-159.

Siguiendo con la estructura del análisis de lo establecido dentro del estatuto jurídico en mención, comentaremos el artículo 41, el cual funda lo siguiente:

ARTICULO 41. Son obligaciones de los poderes de la Unión:

... V. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada; por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.²¹

El artículo que antecede establece un listado de obligaciones para los poderes de la unión y los cuales deben de dar cabal cumplimiento. Lo establecida en su fracción V resulta relevante dentro de este trabajado de investigación, nos menciona la obligación que tenían los poderes de la unión con los trabajadores, de cubrir el pago de indemnizaciones por despidos sin causa justa, esto como un medio de protección al derecho a la estabilidad de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, con el pago de una indemnización se protege la estabilidad en el empleo relativa.

Continuando con este ejercicio y para concluir el mismo, hablaremos del artículo 86 y 87 del estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión los cuales establecen lo siguiente:

ARTICULO 86. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores al servicio del estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

ARTICULO 87. Prescribirán en un mes:

... III. Las acciones para exigir la indemnización que esta Ley concede por despido injustificado, a partir del momento de la separación...²²

El artículo 86 de esta ley establecía las prescripciones de las acciones que nacían dentro del estatuto a favor de los trabajadores al servicio del Estado, las cuales prescribían en un periodo de un año, con sus excepciones, como es el caso de lo señalado en el artículo 87, y entre lo señalado destacamos, la acción para exigir la indemnización por sufrir un despido injustificado, la cual prescribía en un mes a partir de que el trabajador era separado de su empleo, es importante

²¹ *Ibidem*, p. 157.

²² *Ibidem*, p. 164.

mencionar este artículo, indirectamente está protegiendo el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado.

Hay que mencionar además que tuvieron que transcurrir más de veinte años para que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado fueran elevados al rango constitucional y no simplemente estar contemplados dentro de una Ley ordinaria.

Finalmente, en el año de 1960 se adiciono al artículo 123 el apartado *B* el cual regulaba las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

1.5. Adición del Apartado *B* al Artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1960

En relación con el artículo 123 constitucional, ha sido objeto de diversas reformas en el transcurso de los años, pero la adicción más importante sin duda alguna, es la incorporación del apartado *B* el cual regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, elevando sus derechos laborales al rango constitucional.

Para lo cual, “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”²³

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores al servicio del Estado fueron excluidos del artículo 123, a pesar de que sus treinta fracciones *regularían* a todos los trabajadores del país, o al menos esa fue la idea principal.

De igual modo, el proyecto para la Adición del Apartado *B* al Artículo 123 de la CPEUM, fue presentado a las cámaras de diputados y senadores por el Lic. Adolfo López Mateos, el mismo se aprobó por ambas cámaras y finalmente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 05 de diciembre de 1960, el cual al momento de su incorporación contenía catorce fracciones.

²³ Meléndez George, León Magno, *Derecho burocrático incertidumbre jurídica*, México, Porrúa, p.120.

Dentro de esas catorce fracciones tomaremos cinco de ellas, las cuales se relacionan directamente con el derecho a la estabilidad en el empleo, iniciaremos con la fracción VIII, la cual establece a la letra lo siguiente:

“VIII Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;”²⁴

Es importante mencionar la fracción que antecede, el derecho que se les está otorgando a los trabajadores es accesorio al derecho a la estabilidad en el empleo, esto porque para acceder al derecho de escalafón se deben de cumplir con ciertos requisitos entre ellos la antigüedad, y para poder generar antigüedad se debe tener vigente el derecho a la estabilidad en el empleo.

Continuamos con la fracción IX, la cual consideramos es la más importante de esta Adición del Apartado B al Artículo 123 de la CPEUM, la cual a la letra nos dice:

“IX Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o despedidos por causa justificada en los términos que fija la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a reinstalación en su empleo o a la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;”²⁵

Conviene subrayar que la fracción que antecede es la más importante en la Adición del Apartado B al Artículo 123 de la CPEUM, con lo que respecta a la protección de la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado, establece la prohibición de suspender o despedir a los trabajadores sin causa justa, y estas causas serán solamente las establecidas dentro de la ley de la materia.

Asimismo, establece que en caso de que un trabajador al servicio del Estado será despedido o separado de su empleo sin una causa justa establecida dentro de la ley de la materia, estos tendrán derecho a la reinstalación en su empleo o a la indemnización correspondiente.

Otra de las causas por las cuales los trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho a una indemnización, es en los casos de la supresión de plazas,

²⁴ Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p. 198.

²⁵ *Idem.*

de igual manera tendrán derecho a que se les otorgue otra plaza equivalente a la suprimida.

Además, esta fracción protege el derecho a la estabilidad en el empleo tanto relativa como absoluta de todos los trabajadores al servicio del estado, dentro de esta adición no establece que solo aplique para un grupo en especial de trabajadores o una categoría, si no que hace referencia de manera general para todos los trabajadores al servicio del Estado.

En el mismo orden de ideas, señalamos la fracción XI, la cual nos dice lo siguiente:

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

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al empleo por el tiempo que determine la ley;”²⁶

Asimismo, es relevante mencionar la fracción que antecede, porque dentro de sus apartados, específicamente en el inciso b) protege el derecho de los trabajadores a conservar el derecho al empleo (estabilidad en el empleo) en los casos de sufrir un accidente o una enfermedad.

Otra de las fracciones que resulta relevante en este estudio, es la XIII, esta establece lo siguiente:

“XIII Los militares marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes;”²⁷

De igual manera, resulta importante mencionar la fracción que antecede, es una exclusión de ciertos grupos de trabajadores de los beneficios establecidos dentro del apartado b del artículo 123 constitucional, el mismo señala que los militares, marinos y los cuerpos de seguridad pública y el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes de esta manera excluyéndolos de igual manera de las leyes de la materia laboral en general y en particular de la materia burocrática.

²⁶ *Idem.*

²⁷ *Idem.*

Para finalizar con el análisis de la adición del apartado B del artículo 123, transcribimos la fracción XIV, esta estipula lo siguiente:

“XIV La ley determinará los casos 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.”²⁸

La fracción que antecede es relevante, otorga la facultad de establecer quienes serán considerados trabajadores de confianza a la ley de la materia, asimismo señala que estos trabajadores disfrutaran de la protección al salario y gozarán de los beneficios del seguro social, siendo estas prestaciones enunciativas pero jamás limitativas, en ningún momento restringe las prestaciones de las cuales gozaran los trabajadores de confianza, simplemente señala las mínimas con las cuales deben de contar.

1.6. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional de 1963

La Adición del Apartado *B* al Artículo 123 de la CPEUM se publicó en el diario oficial de la federación el 05 de diciembre de 1960, el cual entro en vigor al día siguiente, a pesar de esta adición el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión siguió vigente, en cumplimiento a lo establecido en el artículo segundo transitoria, que a la letra señala “Entre tanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los poderes de la unión en cuanto no se oponga a la presente.”²⁹

Fue así que hasta el 28 de diciembre del año de 1963 fue publicada y entro en vigor al día siguiente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, esta ley se encuentra vigente en la actualidad, con diversas adiciones y reformas en varios de sus artículos.

²⁸ *Idem.*

²⁹ Meléndez George, León Magno, *op. cit.*, p.122.

Hay que mencionar, además que esta ley continua con las bases del Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, para los efectos de esta ley, se continuo con la exclusión de regular las relaciones laborales con cualquier otro tipo de trabajador que no fuera de base.

Asimismo, los trabajadores se siguieron dividiendo en dos grandes grupos, trabajadores de confianza y trabajadores de base, el artículo 5 listaba los trabajadores que eran considerados como de confianza y por tal motivo excluidos de la aplicación de esta ley, en consecuencia, los trabajadores de base, son los no incluidos en tal listado y los cuales, serán inamovibles después de seis meses de servicio.

Además de los trabajadores de confianza, también quedan excluidos de esta ley los miembros del Ejército y Armada Nacionales; el personal militarizado; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquellos que presten su servicio mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

Del mismo modo, establece que en ningún caso el cambio de los funcionarios dentro de la dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores y por otro lado en lo no previsto por esta ley se aplicará supletoriamente en primer término la LFT.

Para concluir con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional de 1963 se mencionará el artículo 43 y 46, los cuales protegen el derecho a la estabilidad en el empleo obligando a los titulares de las dependencias a 1) reinstalar a los trabajadores que hubieran sido separados injustificadamente de su empleo; y 2) cubrir indemnizaciones por el despido injustificado cuando el trabajador haya elegido la misma.

El artículo 43 protege la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado tanto absoluta con la reinstalación del trabajador a su puesto y relativa con el pago de una indemnización por despido injustificado.

Para finalizar el artículo 46 establece las causas justas por las cuales un trabajador del estado podrá ser cesado sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

A la par de la Adición del Apartado *B* al Artículo 123 de la CPEUM, en el año de 1960, el presidente de la república de esa época Adolfo López Mateos, se había dado a la tarea para designar una comisión para la elaboración de un anteproyecto a lo que sería la LFT de 1970.

Posterior a esto en el año de 1967, el presidente de la República Mexicana en esos años Gustavo Díaz Ordaz, eligió una nueva comisión con las personas que la habían conformado anteriormente, para la elaboración de un nuevo proyecto, el cual se vio concluido a principios del año de 1968.

Asimismo a finales de ese mismo año el presidente de México, “elevo el documento a la calidad de iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, presentándola ante la cámara de diputados.”³⁰

Después de la aprobación de las dos cámaras,

“La Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial del 1o. de abril y entró en vigor el 1o. de mayo de 1970 en lo general, con excepción de algunos preceptos que por la naturaleza de su contenido y por razones prácticas, entraron en vigor algunos meses después, abrogándose la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.”³¹

Esta LFT seguía la misma suerte de la de 1931, en el tema de trabajadores al servicio del Estado, excluyéndolos de sus regulaciones, estableciéndolo de la siguiente manera en el artículo 1, el cual dice lo siguiente:

“Artículo 1. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A” de la constitución”³²

Como se aprecia en el artículo que antecede la LFT rige solamente las relaciones laborales contempladas en el apartado *A* del artículo 123 constitucional, excluyendo totalmente a los trabajadores regulados por el apartado *B* del citado artículo.

³⁰ Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 268

³¹ *Idem.*

³² Ley Federal del Trabajo de 1970 texto original, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Por lo que respecta al estado de Michoacán, fue hasta el año de 1983, durante la administración de Cuauhtémoc Cárdenas Solorzano, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, que se publicada en la Sección Segunda del Periódico Oficial del Estado de Michoacán, la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios, para ser precisos el lunes 8 de agosto de 1983, esta ley se encuentra vigente en la actualidad, con diversas adiciones y reformas en varios de sus artículos.

1.7. Tesis y Jurisprudencias Quinta, Sexta, Séptima y Octava Época relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo.

En este capítulo se habla de los antecedentes del derecho a la estabilidad en el empleo y la forma en la cual se clasificaban las categorías de los trabajadores (confianza, base y eventuales), para lo cual no se deben dejar de estudiar, los primeros precedentes legales de los cuales se tiene registro, como lo son las jurisprudencias y las tesis más antiguas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación,³³ el máximo órgano jurisdiccional del Poder Judicial del Estado de México. Estos precedentes como lo son las jurisprudencias, fuentes formales del derecho, su observación es de carácter obligatorio para los jueces, y las tesis aisladas, de las cuales su observación no es de carácter obligatorio para los jueces, pero cumplen un papel de orientación muy importante para el juzgador.

Iniciaremos con una tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época, emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual lleva por título, Trabajadores al servicio del Estado, clasificación de los., a la letra nos dice:

³³ La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el Máximo Tribunal Constitucional del país y cabeza del Poder Judicial de la Federación. Tiene entre sus responsabilidades defender el orden establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; mantener el equilibrio entre los distintos Poderes y ámbitos de gobierno, a través de las resoluciones judiciales que emite; además de solucionar, de manera definitiva, asuntos que son de gran importancia para la sociedad. En esa virtud, y toda vez que imparte justicia en el más alto nivel, es decir, el constitucional, no existe en nuestro país autoridad que se encuentre por encima de ella o recurso legal que pueda ejercerse en contra de sus resoluciones.

Trabajadores al servicio del estado, clasificación de los

“Para clasificar a un trabajador del estado, como de confianza, no puede invocarse la costumbre, el uso o la equidad, porque el artículo 4o., fracción II, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expresamente enumera los puestos que deben considerarse como de confianza.”³⁴

De acuerdo con la tesis que antecede, desde el año de 1954, en el cual fue emitida, se prohíbe el uso de algunos de los principios del derecho, que es la costumbre, el uso o la equidad, esto para clasificar las categorías correspondientes a los trabajadores, sean de base o de confianza, la razón de lo anterior es que la ley de la época contiene un catálogo, dentro del cual enuncia los puestos que deben ser considerados de confianza, así que solamente los puestos que aparezcan en ese catálogo que sean desempeñados con esas características podrán ser clasificados como trabajadores de confianza.

Continuamos este estudio con una tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época, emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual lleva por título, Empleados de confianza, cuando no lo son los trabajadores del estado, a la letra nos dice:

Empleados de confianza, cuando no lo son los trabajadores del estado

No puede decirse que un empleo sea de confianza, sólo porque quien lo desempeña sea comisionado para auxiliar en determinadas funciones que corresponden a empleados de confianza; pues ello equivaldría a hacer inútil la clasificación que establece el estatuto jurídico en su artículo 4o., y pondría a los servidores públicos a merced del titular que les encomendara tales funciones, con el resultado de privarlos de los beneficios que fija el repetido estatuto.³⁵

Con base en la anterior tesis, no puede catalogarse como trabajador de confianza, a quien simplemente ayuda a llevar a cabo funciones que les corresponden a los trabajadores de confianza, por lo cual no se puede dejar a criterio de los titulares de las dependencias de gobierno la clasificación de los

³⁴ Tesis 367597, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXIX, febrero de 1954, p. 1162.

³⁵ Tesis 372562, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXXXV, agosto de 1945, p. 1232.

trabajadores, en ese supuesto, la elaboración del catálogo de clasificación de los trabajadores estaría elaborado en vano. Para que un trabajador puede ser clasificado como de confianza debe de encajar exactamente su puesto o funciones con lo estipulo dentro del estatuto jurídico.

Con respecto a la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época, emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual lleva por título, Empleos de confianza, (trabajadores al servicio del estado), a la letra nos dice:

Empleos de confianza (trabajadores al servicio del estado)

Debe atenderse a la designación presupuestal que ostenta el trabajador, para poder estimar si el mismo tiene o no, el carácter de trabajador de confianza, en los términos de las normas del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado; ya que, de lo contrario, no se podrían aplicar las disposiciones de la ley relativa para calificar cuáles son los empleados de confianza; pues bastaría que a alguno de ellos que, conforme a esa designación presupuestal, deba ser considerado como de base, se le encomienden funciones correspondientes a un empleado de confianza, para privarlo de sus derechos y cesarlo sin responsabilidad, con grave detrimento de sus intereses; mas esta tesis es incorrecta por extensión, ya que tampoco debe regir exclusivamente para la indicada clasificación, la designación presupuestal, sino que debe aunarse con relación a la naturaleza del servicio que ordinariamente se presta, en razón del empleo, para no incidir en el extremo contrario, pues es la función lo que caracteriza al órgano y no éste a aquélla, y según un acuerdo presidencial, que la Suprema Corte de Justicia ha aceptado, el servicio de inspección fiscal es realizado por empleados que deben ser considerados como de confianza.³⁶

Para la correcta aplicación de la categoría de trabajador de confianza, se debía clasificar a los trabajadores en los términos del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues de lo contrario bastaría con que se le designará actividades de un trabajador de confianza, para que se considerará dentro de esta categoría, solamente con el fin de violentar su derecho a la estabilidad en el empleo y el patrón poder evadir responsabilidades.

A continuación, se menciona una tesis, tipo aislada, en materia laboral, en la Quinta Época, emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual lleva por título, Trabajadores del estado supernumerarios, a la letra nos dice:

³⁶ Tesis 374977, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXXVII, julio de 1943, p. 2304.

Trabajadores del estado supernumerarios

Los empleados supernumerarios lo son de base por virtud de su nombramiento, pero en su duración están sujetos a las necesidades del servicio y al ejercicio fiscal del Presupuesto en curso en el año de su Nombramiento, de manera que su estabilidad depende del servicio mismo dentro del año fiscal y termina cuando finaliza el Presupuesto de Egresos. Ahora bien, si al año siguiente la plaza que ocupa el trabajador del Estado supernumerario, ya aparece en el Presupuesto, se trata de una plaza de nueva creación y el Titular está obligado, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, a comunicarlo a la Comisión de Escalafón para que la boletine, y previos los requisitos de examen y demás, establecidos en dicho precepto, se nombre al que tenga mejores derechos; sin que deba decirse que el empleado que desempeñaba la plaza en calidad de supernumerario pueda ejercitar acción alguna en contra del mencionado Titular, para ser designado para ocupar la plaza de planta, porque antes tenía que reclamar la boletización del empleo, a efecto de esclarecer ante la Comisión de Escalafón su derecho a ella y si no lo hizo así, sino que demandó su designación en forma directa alegando que su derecho derivaba de haber servido la plaza como supernumerario, el Tribunal de Arbitraje debió absolver a la Secretaría demandada por carecer el actor de tal acción.³⁷

Dentro de esta tesis aislada podemos encontrar un antecedente importante para el tema en estudio, la estabilidad en el empleo, habla sobre los trabajadores supernumerarios, nos dice que a pesar de que un trabajador supernumerario tenga la calidad de trabajador de base, el mismo no contara con el derecho a la estabilidad en el empleo, dependerá de las necesidades del servicio dentro del año fiscal y termina cuando finaliza el presupuesto de egresos.

Asimismo, nos menciona que este tipo de trabajadores no tiene derecho a demandar la designación de la plaza de planta de forma directa, alegando que su derecho deriva de ocupar esa plaza como trabajador supernumerario, por lo cual, se llega a la conclusión que el año de 1950, este tipo de trabajadores no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

Ahora veamos la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Estatuto jurídico para los trabajadores al servicio del estado, naturaleza del (supletoriedad de la ley del trabajo)

El Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, como Ley Reglamentaria del artículo 89, fracción II, de la Constitución Federal, y la Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del artículo 123 de la misma Ley Fundamental,

³⁷ Tesis 368985, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CVI, octubre de 1950, p. 320.

rigen dos géneros de relaciones contractuales de trabajo de naturaleza jurídica radicalmente distinta como son el nexo laboral entre patronos y trabajadores de la industrias o empresas privadas y el anexo del Estado con sus servidores, pues mientras en el primero el contrato es susceptible de rescisión unilateral por parte del patrón si se allana a cubrir las prestaciones que para el caso le impone la ley, el segundo mantiene el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, del que sólo puede ser cesado por las causas limitativamente precisados en el mismo. Además, mientras la reglamentación contenida en la Ley del Trabajo la impone el Estado a los particulares, el Estatuto Jurídico es una autolimitación que el Estado se impone a la radical facultad que le confiere el artículo 89 constitucional. Por estas razones la supletoriedad que a la Ley del Trabajo le confiere el artículo 8o. del Estatuto Jurídico no tiene un carácter general y sólo opera en los casos en que las características privativas de ambos ordenamientos lo permiten.³⁸

La anterior tesis, nos habla sobre dos géneros de relaciones contractuales de trabajo, una de ellas es el nexo laboral entre patronos y trabajadores en industrias o empresas privadas y el nexo del Estado con sus servidores, nos menciona que en el primer nexo el trabajador, solo tendría derecho a una estabilidad en el empleo relativa, no se le asegura la restitución en su trabajo con las mismas condiciones, si el trabajador es víctima de un despido injustificado, por una decisión unilateral por parte del patrón, por llevar acabo tal acción, el mismo solo tendría que cubrir las prestaciones que marca la ley.

En el segundo nexo laboral entre el Estado y sus servidores, según esta tesis aislada de la Quinta Época, el servidor o trabajador, mantiene el principio del derecho a la estabilidad en el empleo, del cual solo podrá ser despedido por las causas explícitamente contenidas dentro de la ley, por lo cual, esta tesis no nos menciona una clasificación de trabajadores al servicio del Estado, solo se ciñe a aclarar que los mismos, mantienen el principio del derecho a la estabilidad.

Ahora veamos la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Sexta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Trabajadores del estado supernumerarios, no se convierten invariablemente en empleados de confianza

La circunstancia de que un trabajador al servicio del Estado tenga el carácter de supernumerario no lo convierte invariablemente en empleado de confianza, ni autoriza al titular de la unidad burocrática a despedirlo en cualquier momento, sin responsabilidad, ya que sólo puede cesársele al terminar las necesidades del

³⁸ Tesis 367417, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXI, marzo de 1954, p. 2912.

servicio que motivaron su empleo o el agotamiento de la partida presupuestal correspondiente, debiendo considerársele como trabajador temporal cuya relación con el titular está sujeta al cumplimiento de las condiciones citadas; la calidad de supernumerario que tenga un empleado, es independiente de la clasificación que le corresponde dentro del artículo 4o., del Estatuto Jurídico, pues tal clasificación sólo depende de la función desempeñada y no de la duración que puede tener el nombramiento. Así pues, un trabajador será de base o de confianza según la labor que se le encomiende y por ende los supernumerarios están protegidos por el estatuto dentro de los límites de su designación transitoria.³⁹

A un trabajador supernumerario, no se le puede considerar como un trabajador de confianza, pero de igual manera al titular de la dependencia de gobierno no tiene autorizado despedir al empleado en cualquier momento sin responsabilidad alguna, para que se pueda dar por concluido las labores de los trabajadores supernumerarios, debe extinguirla la materia del trabajo que le dio origen a la relación laboral o por cuestiones presupuestales.

Por lo cual, la clasificación que se le dará al trabajador será de acuerdo a las actividades que realice, las funciones desempeñadas, por tal motivo su clasificación se derivara de lo anterior, en consecuencia, los trabajadores supernumerarios están protegidos por lo establecido dentro del estatuto.

Ahora se hablará de la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Sexta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Trabajadores del estado, de base (supervisores)

Es verdad que el artículo 4o. del estatuto establece en el último párrafo del inciso b), fracción II, que son trabajadores de confianza "los supervisores de obras del Departamento del Distrito Federal"; pero si del nombramiento exhibido aparece que un trabajador tiene carácter de "supervisor", únicamente, adscrito a determinada dirección, pero no de "supervisor de obras", que es la clasificación precisa que el estatuto toma en cuenta, es correcta la conclusión que considera al empleado de que se trata, como de base.⁴⁰

Con base en la tesis anterior, podemos entender que, si a un trabajador se le expide un nombramiento con un carácter en especial, no se le puede considerar un trabajador de confianza si no aparece textualmente el carácter que desempeñará,

³⁹ Tesis 803597, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. XXXIX, septiembre de 1960, p. 55.

⁴⁰ Tesis 277818, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. III, septiembre de 1957, p. 124.

el cual debe de estar establecido en el estatuto, de no ser así, el trabajador será considerado como trabajador de base y no como trabajador de confianza.

Siguiendo con el análisis, nos encontramos con la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Trabajadores al servicio del estado supernumerarios, naturaleza del nombramiento de los

No es exacto que por el hecho de que un trabajador sea nombrado como supernumerario tenga el carácter de empleado de confianza, quedando al margen de la protección que el Estatuto Jurídico concede a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, pues la clasificación de empleado de base depende de la naturaleza de la función desempeñada y no de la duración que pueda tener el nombramiento, debiendo considerarse a los empleados supernumerarios como trabajadores temporales sujetos a que deje de surtir efectos su nombramiento cuando terminan las necesidades del servicio que motivaron su empleo o el agotamiento de la partida presupuestal correspondiente. En efecto, los trabajadores supernumerarios deben considerarse como trabajadores por tiempo fijo o para obra determinada y la sola circunstancia de ser supernumerario no implica por si misma que el empleado lo sea de confianza si su puesto no es de los enumerados en los artículos 4o. y 5o. del Estatuto de Trabajadores al Servicio del Estado.⁴¹

Por el hecho de que un Trabajador sea supernumerario no significaba que tuviera la categoría de trabajador de confianza, esta clasificación depende de las actividades desempeñadas por el trabajador, así como de la categoría con la que se le contrate, y las mismas deben de coincidir con lo establecido en el estatuto.

Los trabajadores supernumerarios se consideran como trabajadores temporales, los cuales estaban sujetos a la extinción de la materia de trabajo que le dio origen a la relación de trabajo, o al termino del presupuesto de la dependencia correspondiente.

Este tipo de trabajadores no puede ser considerado como trabajador de confianza si las actividades que realiza, así como la categoría con la que se desempeña no coincide con los establecido en el estatuto de los trabajadores al servicio del Estado, en este caso serán considerados como trabajadores de tiempo fijo o para obra determinada.

⁴¹ Tesis 366084, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXXI, enero de 1957, p. 113.

Avanzando en el estudio, continuamos con la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Quinta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Tribunal de arbitraje, competencia del, para establecer cuando un empleo es de base o de confianza

Es verdad que el Legislador estableció en el artículo 4o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión la clasificación de los empleados públicos en trabajadores de base y trabajadores de confianza y en el artículo siguiente excluyó a estos últimos de los beneficios estatutarios; pero lo anterior no significa en forma alguna, que sea innecesaria la función jurisdiccional para fijar el alcance del precepto de que se trata y establecer, en los casos concretos que se plantean, si determinado empleo es de base o de confianza. En tales condiciones, frente a las pretensiones opuestas de las partes sobre la forma de clasificar un puesto determinado, resulta indiscutible que el Tribunal de Arbitraje está en lo justo al conocer y resolver el conflicto planteado.⁴²

Como se mencionó con anterioridad, dentro del cuerpo del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se encuentra el catálogo de los trabajadores al servicio del Estado que serán clasificados como trabajadores de confianza, por las actividades que desempeñan, así como por el nombre del puesto que desempeñan, este tipo de trabajadores son excluidos de los beneficios estipulados dentro del estatuto.

La anterior tesis, nos menciona que dentro de la función jurisdiccional el Tribunal de Arbitraje tiene la atribución con base a la experiencia y conocimiento, de determinar en caso de un conflicto, si el puesto en dilema es considerado de confianza o de base.

Por tal motivo, el Tribunal de Arbitraje tiene una responsabilidad muy grande, por contar con la atribución de determinar si un trabajador es considerado como de *confianza* o de *base*, con esto podría estar privando de un derecho humano laboral como lo es la estabilidad en el empleo, por tal motivo su personal debe contar con una amplia experiencia y capacitación, está en juego, el sustento de un trabajador.

Simultáneamente, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Sexta Época emitida por la cuarta sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

⁴² Tesis 366337, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXIX, julio de 1956, p. 304.

Contratos de trabajo por tiempo fijo. la determinación no constituye renuncia de derechos

La circunstancia de que el contrato haya sido concertado por tiempo fijo determinándose en el mismo la fecha de expiración, no contraviene disposiciones de la ley laboral, ya que no constituye una renuncia a los derechos y prerrogativas que otorga la misma, puesto que, si bien es cierto que la fracción III del artículo 24 del referido ordenamiento dispone que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, también lo es que el artículo 39 de dicha ley laboral autoriza la celebración de los contratos de trabajo con características varias y así señala que podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada y la protección que otorga al trabajador para garantizarle la estabilidad en su empleo la determina en su párrafo final previniendo que: "si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.". De estas disposiciones se desprende que la ley autoriza la celebración de los contratos de trabajo con las modalidades a que la misma se refiere, tiempo indefinido, tiempo fijo y obra determinada, con la taxativa de que los celebrados por tiempo determinado deben ser resultado de la naturaleza del servicio que se va a prestar y que garantice a los trabajadores la supervivencia de su contratación en tanto subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, pero debiéndose entender que para esa prolongación se requiere la pretensión del trabajador manifestada en tal sentido y la prueba por su parte de la subsistencia de las condiciones a que se ha aludido, ya que de no intentarse ni probarse esto, debe estarse a lo pactado.⁴³

Como se afirma en la tesis anterior el contrato de trabajo podrá celebrarse de tres formas diferentes, por tiempo fijo, por obra o por tiempo indefinido, pero la implementación de cualquier contrato mencionado con anterioridad no podrá contradecir ninguna norma establecida en la legislación de la materia. Por lo anterior en el momento en que se celebra un contrato por tiempo fijo, el mismo no podrá vencer si subsiste la causa que le dio origen, es decir la materia del trabajo, por lo que, si la labor perdura, el contrato se prorrogará hasta que la materia del trabajo termine.

El patrón tiene la obligación de garantizar al trabajador la subsistencia en su empleo mientras la materia que le dio origen no se dé por concluida, por lo cual, el contrato por tiempo determinado no evita la obligación del patrón de respetar y asegurar el *derecho a la estabilidad en el empleo* del trabajador, mientras la materia

⁴³ Tesis 274101, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. LXXV, septiembre de 1963, p. 14.

del trabajo así lo permita, para lo cual el trabajador debe de manifestar su conformidad con este suceso y asimismo debe de demostrar la existencia de la subsistencia que dio origen al nexo laboral, en caso contrario el trabajador deberá de estarse a lo acordado.

Continuamos con el estudio de los precedentes emitidos por la SCJN correspondientes a la Séptima y Octava época, los cuales son antecedentes directos de la normativa del derecho a la estabilidad en el empleo.

Avanzando en el estudio, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Séptima Época emitida por la séptima sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Estabilidad en el empleo, derecho del patrón a ser eximido del cumplimiento del contrato en cuanto a la, mediante el pago de indemnización

Si bien el artículo 123 de nuestra Ley Suprema consagra en su párrafo inicial con el rango de garantía social el derecho al trabajo, también el propio dispositivo constitucional en su fracción XXII establece que "... la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización". Luego entonces, teniendo el mismo rango constitucional el derecho de trabajo y el derecho del patrón a ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos determinados por la ley, no puede decirse que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta este segundo derecho, sea anticonstitucional. Conforme a lo anterior, sin desconocer que ha sido aspiración permanente de la clase trabajadora, recogida en nuestras leyes, la de la estabilidad en el empleo, armonizando las disposiciones constitucionales antes mencionadas se llega a la necesaria conclusión de que la regla general admite las excepciones previstas en la propia norma suprema, ya que no existe ninguna razón para interpretar que lo dispuesto en la fracción XXII se refiere sólo al cumplimiento del contrato de trabajo en aquellos aspectos que no vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, pues hacerlo significaría introducir una distinción no prevista en la norma constitucional.⁴⁴

Como se establece en la tesis que antecede y dentro de la CPEUM en su artículo 123 el derecho del trabajo es una garantía social, la cual se encarga de tutelar a los trabajadores como grupo social vulnerable, pero al mismo tiempo este artículo protege los derechos del patrón, los cuales también cuentan con un rango constitucional, dentro de estos se encuentra, el derecho que tiene el patrón de ser

⁴⁴ Tesis 249774, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, v. 169-174, abril de 1983, p. 82.

exceptuado de la obligación de reinstalar al trabajador esto a cambio de una indemnización, pero solamente en los casos que establece la ley.

No obstante, de lo anterior, siempre ha existido la aspiración de la clase trabajadora de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, pero este derecho admite excepciones las cuales se establecen en la misma CPEUM, donde de igual manera se consagra el derecho a la estabilidad en el empleo.

Hay que mencionar, además, si el patrón despide de manera injustificada al trabajador, este último tiene derecho a elegir entre la indemnización o el cumplimiento de contrato que se traduce en la reinstalación en el empleo, en conclusión, el mismo decide si se preserva el derecho a la estabilidad absoluta en el empleo o no, con el pago de la indemnización. En el cuerpo de la Ley laboral se establecerán las excepciones por las cuales el patrón no se ve obligado a respetar el contrato y por lo cual solo preservara una estabilidad relativa, con el pago de la indemnización.

Avanzando en el estudio, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Octava Época emitida por la segunda sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Empleados de confianza. La responsable debe examinar la procedencia de la acción de los

Aun cuando la demandada, no oponga como excepción que el trabajador es de confianza y por tanto, no goza de derechos en la estabilidad del empleo, la responsable está en aptitud de examinar tal circunstancia, si se desprende del contenido mismo de la demanda, pues constituye un elemento de improcedencia de la acción, lo cual debe examinar el tribunal de arbitraje a pesar de no haber sido materia de defensa.⁴⁵

Con respecto a la tesis anterior, si un trabajador clasificado como trabajador de confianza demanda un despido injustificado y dentro de su demanda se desprende tal circunstancia y a pesar de que, la parte demandada al momento de presentar su contestación de demanda no haga valer la excepción de trabajador de confianza, no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, el tribunal de arbitraje

⁴⁵ Tesis aislada II.1o.82 L, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VIII, marzo de 1994, p. 366.

esta obligado a examinar tal circunstancia a pensar de no ser interpuesta la excepción por la demandada, lo anterior es causal de improcedencia.

En conclusión, el Tribunal de Arbitraje cuenta con la atribución y al mismo tiempo con la obligación de dictaminar la categoría con la que cuenta un trabajador al servicio del Estado.

Continuando con el estudio, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Octava Época emitida por la segunda sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Trabajadores de confianza al servicio del estado. Inexistencia de la pérdida de la confianza como causal de rescisión

La causal de rescisión consistente en la pérdida de la confianza de un trabajador que tiene esa calidad no se encuentra prevista en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atento a que de acuerdo con el artículo 8o. de ese cuerpo legal los trabajadores a que se refiere el artículo 5o. quedan excluidos del régimen de aplicación de esa ley; de ahí que si el titular de una dependencia decreta la baja de un trabajador que ocupaba un puesto de confianza y en el juicio laboral que se instruye para analizar ese hecho se argumenta esta circunstancia con apoyo en los artículos 5o. y 8o. de la Ley referida, señalando que al trabajador se le perdió la confianza porque incurrió en diversas irregularidades; la autoridad responsable no debe analizar la existencia de las irregularidades invocadas sino únicamente la determinación de su calidad de confianza, dado que al demostrarse esa circunstancia sobreviene la hipótesis legal que excluye a esos trabajadores de su ámbito de aplicación respecto a las acciones que tienen relación con la estabilidad en el empleo.⁴⁶

En atención a la tesis que antecede, los trabajadores de confianza no deben ser despedidos por la pérdida de confianza, este supuesto no se encuentra establecido en la ley de la materia, y asimismo los trabajadores de confianza quedan excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en consecuencia si se da de baja un trabajador de confianza, por el motivo de pérdida de confianza, la autoridad no debe entrar al estudio de tal circunstancia, sino únicamente determinar la categoría del trabajador, si el mismo resulta ser un trabajador de confianza, se determina la exclusión de estos trabajadores respecto a la estabilidad en el empleo.

⁴⁶ Tesis aislada 226217, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. V, Segunda Parte-1, enero-junio de 1990, p. 513.

Siendo esto una violación al derecho humano a la estabilidad en el empleo de los trabajadores que se desempeñan como *trabajadores de confianza*, sin importar la categoría o actividades que desempeñen estos siguen siendo trabajadores, conservando las características de cualquier trabajador, el cual solo cuenta con su trabajo para poder vivir conforme a la dignidad humana.

Avanzando en el estudio, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Octava Época emitida por la segunda sala de la SCJN, la cual a la letra nos dice:

Sindicatos. Si aplican indebidamente la cláusula de exclusión, se encuentran obligados a responder por las prestaciones derivadas del despido injustificado

Aunque es innegable que las asociaciones sindicales no tienen el carácter de patrones y como consecuencia no están obligadas al pago de salarios y otras prestaciones derivadas del contrato de trabajo, al contar con patrimonio y personalidad jurídica propios, en términos de los artículos 374 a 376 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de resultar responsables en el ejercicio indebido de la cláusula de exclusión y lesionar con esto los derechos de sus agremiados, deben reparar los daños y perjuicios que con sus ilegales actos ocasionen entre ellos, la indemnización constitucional y los salarios caídos derivados del despido injustificado, puesto que si se llegara a evidenciar que los actores en el procedimiento laboral estuvieron en tal hipótesis, tendrían derecho al pago de las prestaciones equivalentes a las de un despido injustificado, cuenta habida que la conducta del sindicato produce los mismos efectos sobre el trabajador que lo resienta, es decir, privarlo sin causa legal de la estabilidad en su empleo.⁴⁷

De conformidad con la anterior tesis, los sindicatos cuentan con la facultad que les otorga la cláusula de exclusión y al mismo tiempo también guardan una responsabilidad con los trabajadores en caso de lesionar sus derechos, uno de los supuestos donde los trabajadores se ven violentados por los sindicatos es por la incorrecta aplicación de la cláusula de exclusión, en consecuencia los sindicatos, los cuales cuentan con patrimonio propio, se ven obligados a cubrirle al trabajador transgredido la indemnización constitucional y salarios caídos como si se tratase de un despido injustificado, con esta cláusula de exclusión está violando el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador, y estos tendrán la obligación de reparar el daño.

⁴⁷ Tesis aislada 220909, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IX, enero de 1992, p. 258.

Capítulo segundo

Marco teórico conceptual

SUMARIO. 2.1. *Derechos humanos*, 2.2. *Derechos humanos laborales*, 2.3. *Estabilidad en el empleo*, 2.4. *Derecho del trabajo*, 2.5. *Derecho del trabajo burocrático*, 2.6. *Trabajo*, 2.7. *Relación de Trabajo*, 2.8. *Trabajador burocrático*, 2.9 *Patrón-Estado (Titular de la dependencia)*, 2.10 *Condiciones de trabajo*.

Los derechos humanos son inherentes a las personas, por tal motivo es imposible separar a un individuo de estos derechos, los cuales se encuentran inmersos en el día a día, tal es el ejemplo de los derechos humanos laborales, los cuales se adquieren al momento de iniciar una relación laboral, estos derechos buscan la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores para desempeñarse dentro de las fuentes de empleo, en esta investigación en especial hablaremos de las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y el trabajador burocrático.

Uno de los derechos humanos laborales más importante es la estabilidad en el empleo, con el cual se busca preservar la continuidad del vínculo laboral mientras subsista la materia de trabajo que le dio origen.

No obstante, de lo anterior, en pleno siglo XXI el derecho humano a la estabilidad en el empleo es considerado como una oportunidad a la cual no todos los trabajadores burocráticos pueden aspirar, contrario a lo establecido en la ley, dicho derecho se encuentra limitado por diversos factores que no permiten que los trabajadores como sector vulnerable en la administración pública, pueda tener acceso a la misma.

Para poder acceder al derecho a la estabilidad en el empleo, un trabajador debe de tener principalmente acceso al trabajo (privado o burocrático) el cual es un derecho establecido en la CPEUM, y que desgraciadamente no todos cuentan con la fortuna de obtenerlo, se debe estar vinculado a una relación de trabajo la cual se compone por uno o varios trabajadores burocráticos (temporales, de base o de confianza) y el titular de una dependencia, este nexo laboral debe de registrarse por un nombramiento o por aparecer en las listas de raya, dentro del nombramiento se

tienen que establecer las condiciones de trabajo mínimas que marca la ley, dentro de estas condiciones podemos encontrar la estabilidad en el empleo.

Pero los hechos no son siempre como lo marca la ley y los titulares de las dependencias buscan la manera de evadir responsabilidades laborales y cortar derechos laborales a los trabajadores, dentro de ellos el derecho a la estabilidad en el empleo.

Por lo antes expuesto, los conceptos anteriores se desarrollan a continuación para un mayor conocimiento y dominio del tema.

2.1. Derechos humanos

A partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, la CPEUM estableció dentro de su artículo 1° que todas las personas gozaran de los derechos humanos establecidos dentro de la propia CPEUM y de los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forme parte, obligando a las autoridades en todo momento a promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos humanos.⁴⁸

Hablando de derechos humanos, estos son entendidos “como el conjunto de facultades y garantías que cualquier persona debe tener para ser protegida en su dignidad moral, integridad física e igualdad”⁴⁹

Cualquier persona por el simple hecho de serlo gozara de los derechos humanos sin distinción alguna, los cuales tienen como fin garantizar a las personas una vida plena y conforme a la dignidad humana.

Pérez Luño nos dice que “los derechos humanos son inherentes al hombre y que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”⁵⁰

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

⁴⁹ Rodríguez Campos, Ismael y González Garza, Heberardo (coord.), *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2019, p. 3

⁵⁰ Pérez Luño, Antonio Enrique, *Teoría del derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, Madrid, Técno, 2007, pp. 17-18.

Los derechos humanos son esenciales para el ser humano, los cuales no pueden ni deben ser separados del hombre, durante el paso del tiempo lo que siempre ha buscado el ser humano es la defensa de estos derechos para buscar y disfrutar de la libertad, la igualdad y la dignidad humana, estos derechos sin excepción deben de estar reconocidos por todas las leyes sea a nivel local, nacional e internacional.

Hoy en día, todas las personas incluyendo la clase trabajadora burocrática – comunidad a la que va dirigida este proyecto y la cual es un grupo vulnerable dentro de la sociedad-, deberán gozar de todos los derechos humanos reconocidos por la CPEUM y en los tratados internacionales, -incluidos los derechos humanos laborales- por lo que la ausencia de dichos derechos implica una conducta omisiva por parte del Estado.

2.2. Derechos humanos laborales

Dentro del amplio catálogo de instrumentos internacionales, se desprenden derechos vinculados a la relación laboral, los cuales se pueden considerar como condiciones mínimas para que los trabajadores puedan desarrollarse dentro de cualquier fuente de empleo con dignidad, libertad e igualdad.

Canessa Montejo nos menciona que “Los derechos humanos laborales son los derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”⁵¹

Como lo menciona el autor que antecede, los derechos humanos laborales son todos los derechos incluidos dentro de los tratados internacionales específicamente en materia laboral, para que estos derechos puedan ser reconocidos y tener vigencia dentro del Estado Mexicano, deben de estar ratificados por nuestro país.

⁵¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco, *La Protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, PUV, Tirant lo Blanch, 2008, p. 40.

“Todos los trabajadores requieren protección y garantía de respeto por sus derechos humanos reconocido plenamente, ya que se encuentran bajo la subordinación del patrón y, en la mayoría de los casos, en una situación de dependencia económica laboral requiere ser protegido para eliminar los inconvenientes de ese sometimiento personal y económico”.⁵²

En el mismo orden de ideas todos los trabajadores por su situación de vulnerabilidad ante el patrón, necesitan estar protegidos jurídicamente ante los actos unilaterales del empleador, por tal motivo el reconocimiento de los derechos humanos laborales establecidos en los instrumentos internacionales es fundamental, con ello se busca el pleno desarrollo social y personal de los trabajadores, respetando las garantías mínimas para poder tener una vida digna.

Por todo lo anterior expuesto, en la actualidad el derecho a la estabilidad en el empleo, no puede ser considerado como un presupuesto o principio rector del derecho del trabajo, como lo fue en el pasado, si no, como consecuencia de los cambios sociales que se han experimentado en la actualidad el mismo es considerado como un derecho humano, el cual se encuentra reconocido en diversos tratados internacionales.

Como bien lo ha señalado Miguel Carbonell “los derechos humanos se reconocen debido a que protegen bienes básicos, el cual es aquel que resulta necesario para la realización de cualquier plan de vida, es decir, que es indispensable para que el individuo pueda actuar como un agente moral autónomo.”⁵³

Hay que mencionar que el derecho a la estabilidad en el empleo protege el bien básico, de ofrecer seguridad económica y laboral al trabajador, sin este derecho es imposible realizar un proyecto de vida, se desconoce el momento en que se dejara de percibir un salario, privando al trabajador de acceder a un nivel de vida decoroso conforme a la dignidad humana.

Si bien es cierto como lo menciona Julio Ismael Camacho Solís,

“La estabilidad en el empleo es un derecho humano laboral básico e indispensable, que tiene respaldo en la fracción XXII del apartado A, del artículo 123 constitucional, que sanciona el despido injustificado y guarda relación estrecha con el artículo 6°

⁵² Rodríguez Campos, Ismael y González Garza, Heberardo (coord.), *op. cit.*, p. 65

⁵³ Carbonell Sánchez, Miguel, *Teoría de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, Centro de estudios jurídicos Carbonell A.C., 2014, p. 10

del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU) que establece el derecho a trabajar, con una ocupación plena, productiva y estable.⁵⁴

Como bien lo establece Camacho Solís, el derecho humano a la estabilidad en el empleo dentro del Estado Mexicano tiene su sustento en el artículo 123 constitucional, y al mismo tiempo en el ámbito internacional en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales donde establece que el derecho del trabajo debe ser estable, lo cual es considerado como inmóvil o duradero, que es lo que busca la estabilidad en el empleo, que la relación de trabajo sea inalterable por caprichos de terceros si no que la misma dependa de las aptitudes, habilidades y cumplimiento del trabajador.

2.3. Estabilidad en el empleo

La relación de trabajo se constituye por dos partes, pero una de ellas se encuentra en total desventaja ante la otra, *el trabajador* a diferencia del patrón, solo cuenta con su fuerza física e intelectual para salir adelante, tanto el, como la familia dependiente, el trabajador busca el respeto a su derecho a la estabilidad en el empleo, para no vivir en la incertidumbre de ser despedido de forma arbitraria en cualquier momento de su vida, cuando la fuente de trabajo explota los años más productivos del trabajador y con esto pierda los ingresos monetarios para el sustento.

La estabilidad en el empleo es una creación de carácter constitucional, sienta las bases para la existencia de un empleo digno para todos los trabajadores, esto es así porque la estabilidad asegura para el trabajador su ingreso cotidiano y condiciones u trabajo acordes con la legislación, pero también, la estabilidad en el trabajo va construyendo a lo largo de los años derechos de antigüedad y de seguridad social que tienen a garantizar el retiro y la vejez de los laborantes.⁵⁵

Como bien se menciona la estabilidad en el empleo es un derecho constitucional, el cual su principal fin es proteger los bienes básicos del trabajador, busca salvaguardar el derecho a un empleo, a un ingreso monetario, a una vida

⁵⁴ Rodríguez Campos, Ismael y González Garza, Heberardo (coord.), *op. cit.*, p. 65

⁵⁵ Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López Héctor Arturo, *El despido en México una visión práctica*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2019, p. 43.

plena conforme a la dignidad humana, la estabilidad en el empleo por el simple paso del tiempo genera derechos, principalmente de seguridad social.

Por su parte Garrido Ramón nos dice que “La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante, el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada demostrar”⁵⁶

La definición anterior, menciona un elemento clave que todos deberíamos tener en consideración, que desde el momento que inicia la relación laboral, se adquiere el derecho a la estabilidad en el empleo, por lo cual el trabajador no puede ser despedido si no existe una causa justificada.

Carlos Reynoso nos dice que “en relación con el contrato de trabajo, la estabilidad en el empleo se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de éste, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias.”⁵⁷

Por lo anterior entendemos que el fin principal del trabajador al buscar la estabilidad en el empleo es el deseo de conservar su fuente de ingresos, de subsistencia para él, su familia y poder mantener una vida decorosa conforme a la dignidad humana.

Dentro del término estabilidad en el empleo encontramos que existen dos tipos de estabilidad una absoluta y la otra relativa, las cuales a continuación se mencionaran:

2.3.1. Estabilidad absoluta

Siguiendo las teorías de diversos autores, que nos hablan sobre la subdivisión de la estabilidad en el empleo, hablaremos de la estabilidad absoluta, la cual, según Reynoso Castillo es:

La estabilidad absoluta es aquella en la cual el empleador solo está autorizado a despedir en el caso que haya habido motivo establecido por la ley, en caso contrario,

⁵⁶ Garrido Ramón, Alena, *Derecho individual del trabajo*, México, Oxford, 2013, p. 59.

⁵⁷ Reynoso Castillo, Carlos, *El despido individual en América latina*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990, p. 91 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/476/6.pdf>.

el despido es declarado nulo y provoca la reintegración del trabajador a su puesto, así como el pago de los salarios no recibidos entre el despido y la reintegración efectiva; en esta hipótesis la reintegración del trabajador es uno de los elementos de base.⁵⁸

Uno de los elementos principales de la estabilidad en el empleo, es la reintegración al puesto de trabajo, en el supuesto de que exista un despido injustificado, el cual se da cuando no existe un motivo expreso en la ley vigente para separar al trabajador de su empleo, en tal caso se debe realizar la reintegración efectiva del trabajador de inmediato y el pago de los salarios caídos, los cuales son los salarios no cubiertos a partir del despido hasta la reinstalación en el mismo.

Por su parte Garrido Ramón nos menciona que “La estabilidad absoluta, por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo.”⁵⁹

Esta última definición es más concreta, y nos habla de que por regla general el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo desde el inicio de la relación laboral, en ausencia de estipular el tipo de relación laboral que se mantendrá, se entenderá que se trata de una relación laboral indeterminada, por lo cual el trabajador tiene el derecho de disfrutar la estabilidad en el empleo y las prestaciones laborales que de la misma se deriven como derechos de antigüedad, de seguridad social los cuales a su vez garantizan el retiro y la vejez de los trabajadores.

Así mismo nos mencionan los magistrados María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López que “para que la estabilidad adquiriera las características mencionadas con anterioridad, requiere contar con elementos que impidan el rompimiento de las relaciones de trabajo por actos unilaterales del patrón.”⁶⁰

Para que los patrones respeten el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, la misma requiere contar con una protección que impida la terminación de las relaciones labores por capricho de la patronal, para lo cual, el Estado Mexicano cuenta con legislación que impide los despidos arbitrarios, si es así el

⁵⁸ *Ibidem*, p. 95.

⁵⁹ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 59.

⁶⁰ Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López Héctor Arturo, *op. cit.*, p. 43.

trabajador conserva y puede reclamar su derecho a permanecer en la fuente de trabajo por tiempo indeterminado.

2.3.2. Estabilidad relativa

La estabilidad relativa consiste en un derecho limitado, el mismo no produce la reincorporación en el empleo, por la posibilidad de que el patrón se oponga justificándose bajo alguno de los supuestos que establece la ley, a cambio de eso origina el pago de una indemnización esto como medio compensatorio para reparar el daño de la arbitraria decisión del patrón de despedir sin una causa justificada al trabajador.

Dentro de la estabilidad relativa, podemos hablar de dos tipos, según varios autores, la estabilidad relativa propia y la estabilidad relativa impropia, la primera de estas es considerada cuando, “el despido no podrá ser pronunciado en ausencia de motivo legal, sin embargo, la nulidad del despido no provocará necesariamente la reintegración del trabajador, esta no se puede efectuar contra la voluntad del empleador; en este caso el pago de los salarios caídos y de otros créditos es exigible”⁶¹

Hablando de la estabilidad relativa propia, según la definición anterior, el despido hacia un trabajador siempre tendrá que justificarse mediante un motivo legal, por lo cual, si un trabajador es despedido sin una causa legal, el despido se anulara, pero esto no significa que el trabajador regresara a su puesto dentro de la fuente de trabajo, en este supuesto el trabajador podrá reclamar una indemnización y el pago de los salarios caídos.

“Por otro lado, en relación con la estabilidad relativa impropia, la decisión del empleador de despedir un trabajador produce sus efectos: el contrato de trabajo será roto; el efecto de un despido sin motivo legal será el pago de una indemnización especial”.⁶²

La estabilidad relativa impropia se refiere a la decisión arbitraria que toma el

⁶¹ Reynoso Castillo, Carlos, *op.cit.*, p. 95

⁶² *Ibidem*, p. 96

patrón de despedir a sus trabajadores, sin tener algún motivo para realizar tal hecho, y en consecuencia de este acto el patrón tiene simplemente que proporcionar una indemnización, lo cual nos lleva a la conclusión que un patrón puede violar deliberadamente el derecho a la estabilidad en el empleo de cualquier trabajador a su libre albedrío, a cambio de simplemente una pequeña suma de dinero.

A punto de vista particular, no existe una estabilidad en el empleo relativa, (sea propia o impropia), en estos supuestos no se le esta asegurando al trabajador el derecho a la estabilidad en el empleo, esto es permanecer laborando dentro de la fuente de trabajo, no puede hablarse de una estabilidad en el empleo, sin empleo, si el trabajador es despedido injustificadamente, solo recibe a cambio una indemnización, una suma económica, en cambio la estabilidad en el empleo le concede al trabajador, la tranquilidad de tener un ingreso monetario hasta el momento de su jubilación.

Por otro lado, la estabilidad relativa solo le ofrece al trabajador la posibilidad de poder cobrar una indemnización por tres meses de salario, lo cual provoca incertidumbre en el futuro del trabajador, nadie puede asegurar que en el periodo de tres meses el trabajador encuentre un nuevo trabajo. Lo que desea el trabajador es conservar su fuente de ingresos.

2.3.3. Principios que rigen la estabilidad en el empleo

Según Garrido Ramón, los principios que rigen la estabilidad en el empleo, es el principio de dignidad, de igualdad y de libertad, para lo cual ella nos menciona textualmente lo siguiente:

- 1) El principio de dignidad. Si se admitiera el despido aun sin motivos, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajador; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.
- 2) El principio de igualdad. Si se considera que, por regla general, el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de este; por ello, en otra época aquel podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad del empleador. Entonces, para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.
- 3) El principio de libertad. En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador

es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente a menos que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o de fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina *terminación del nexo laboral*.⁶³

Los principios antes mencionados rigen el derecho humano a la estabilidad en el empleo, el principio de dignidad, se refiere a que no se puede privar simplemente por capricho al trabajador de su empleo, con la remuneración económica que recibe a cambio de su trabajo, puede cubrir las necesidades básicas para el y su familia, y así poder vivir conforme al principio de la dignidad humana.

El principio de igualdad nos habla de uno de los principales objetivos del derecho del trabajo, el cual trata de mantener una paridad entre los patrones y los trabajadores, para lo cual la estabilidad en el empleo le da la oportunidad al trabajador de no ser despedido de su empleo de forma arbitraria o por capricho del patrón.

Y por último el principio de libertad, dentro del derecho a la estabilidad en el empleo, el trabajador nunca pierde su autonomía para decidir si desea continuar en la fuente de trabajo o desea renunciar, por otro lado, el patrón no tiene la libertad de despedir al trabajador, solo bajo el supuesto de un motivo respaldado por la legislación.

2.4. Derecho del trabajo

Para iniciar la explicación del concepto del derecho del trabajo, debemos entender que el mismo guarda relación con diferentes ramas del Derecho, tal es el caso del derecho constitucional, pues el derecho del trabajo, se encuentra establecido dentro del cuerpo de la CPEUM en su artículo 123, por lo cual, este derecho es considerado un derecho humano constitucional.

Asimismo, guarda una estrecha relación con el derecho civil, en primer término, el mismo, fue parte de él, y hasta la fecha sigue preservando rasgos civiles. Así por ejemplo los contratos de trabajo y la prescripción por mencionar algunos.

⁶³ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 60.

De la misma manera tiene una relación con el derecho penal, el mismo cuenta con sanciones, multas y responsabilidades al desacato de los trabajadores o patrones, de dar cumplimiento a lo ordenado por las leyes del derecho del trabajo.

Podríamos hacer una larga lista del tipo de relación que guarda el derecho del trabajo con los diferentes tipos de derecho, pero no terminaríamos, este derecho dada su importancia dentro de este ámbito, tienen relación con un amplio repertorio, no solo con ciencias jurídicas, sino de igual manera con ciencias no jurídicas, como la economía, la sociología, la medicina, entre muchas otras más. Por lo cual, solo se menciona la relación con los que crean mayor impacto dentro de la materia del derecho del trabajo.

El concepto de derecho del trabajo, es complejo y muchas veces es percibido de diversas manera por la sociedad en general, para lo cual, Trueba Urbina, nos regala la siguiente definición, el derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁶⁴

Dentro de esta definición el autor no hace alusión textual a una de las figuras más importantes, en el derecho del trabajo, el patrón, dentro del derecho del trabajo burocrático, el titular de la dependencia o entidad gubernamental sin esta figura, no es posible que exista una relación laboral, se necesita forzosamente un patrón y un trabajador el cual entrega su esfuerzo intelectual o fuerza física a cambio de una remuneración, bajo la subordinación de un tercero.

Sin embargo, entre la variedad de definiciones, a continuación, se menciona a Mario de la Cueva con una sucinta definición y a la vez completa, en la cual nos dice que el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁶⁵

Para nuestro punto de vista, esta definición, aunque es más concreta, es más completa, se hace mención del capital que en este caso sería el patrón y el trabajo, siendo esta parte el trabajador, siendo partes fundamentales dentro de la materia

⁶⁴ Truena, Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981, p. 135.

⁶⁵ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1967, p.85.

del derecho del trabajo.

Asimismo, menciona el equilibrio de la relación, que es el principal fin de esta materia, buscar la protección de la parte más vulnerable en la relación. Por otro lado, esta definición fue estructurada de manera general, y por esta razón es posible que más supuestos puedan entrar en ella, si al contrario cuenta con más especificaciones, es posible que, al momento de plantearla, se dejen fuera supuestos relativos a ella.

2.5. Derecho del trabajo Burocrático

El derecho del trabajo burocrático es la rama del derecho que se encarga directamente del vínculo laboral entre los trabajadores públicos y el Estado (Federal, Estatal y municipal).

Euquerio Guerrero nos menciona que “la relación de trabajo de un empleado público, no lo liga a un patrón particular y que, en último análisis, aunque aparezca como patrón el gobierno o el Estado, estos últimos son representantes del pueblo, quien pago sus sueldos con el producto de sus impuestos y al que le sirven por medio de su trabajo”⁶⁶

El autor anterior, utiliza el sinónimo de empleado público para referirse a un trabajador burocrático, así lo menciona dentro de su texto, sus palabras nos crean la duda de quién sería realmente el patrón de un burócrata, si el pueblo o el gobierno, entiendo que el gobierno recibe el dinero del pueblo por medio de impuestos, pero es realmente el gobierno quien decide en que invertir ese dinero, en mi opinión personal, el patrón es y sigue siendo el gobierno o el Estado, tan es así, que el trabajador burócrata recibe órdenes de los representantes del Estado y su salario directamente.

José Dávalos nos dice que el derecho burocrático “persigue un fin de interés general; los burócratas como realizadores de la tarea pública, son factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del

⁶⁶ Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 25ª ed., México, Porrúa, 2009, p. 506.

interés social”⁶⁷

Lo anterior, nos dice que los burócratas (trabajadores al servicio de la federación, Estado o Municipio), realizan una tarea que genera un bienestar general a la población, y no como los trabajadores generales los cuales generan ganancias para un particular y no para la sociedad en general.

De igual manera, se menciona que los burócratas son indispensables para el correcto funcionamiento de nuestro gobierno actual, asimismo, en conjunto con la eficiencia con la que se desempeñen los burócratas en sus diversos cargos, logran juntos que el gobierno tenga un cumplimiento íntegro de sus funciones.

2.6. Trabajo

Ahora hablaremos del término Trabajo, el cual es empleado por todos los miembros de nuestra sociedad, muchas veces, sin conocer realmente su significado, para esto analizaremos unas definiciones, siendo la primera: “Labor, obra, tarea, empleo cargo, profesión. Esfuerzo humano (físico o intelectual) aplicado a la producción u obtención de riqueza. Actividad mediante la cual el hombre proyecta a así alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida”.⁶⁸

Interpretando la definición anterior, el trabajo es la actividad física o intelectual, que realiza un hombre o una mujer, para obtener a cambio una remuneración económica, para poder cubrir sus necesidades, como el alimento, el vestido, la educación, la salud, actividades de sano esparcimiento, entre otras. También dentro de la misma definición, nos mencionan sinónimos con los cuales es conocido el término trabajo.

Según Fernando Valdez Basulto y María de Lourdes Valdez Aguilar:

socialmente el trabajo está sujeto a reglas de producción que conllevan la planeación y organización de los elementos que en el intervienen, agrupándolos en disposiciones positivas que enmarcan la conducta colectiva traducida en la optimización del recurso material para la satisfacción de las necesidades

⁶⁷ Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, 19ª ed., México, Porrúa, 2010, p. 424.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 356.

humanas.⁶⁹

Los autores anteriores, nos hablan sobre la existencia de reglas a las cuales este sujeto socialmente el trabajador, para obtener una correcta planeación y organización de todos los elementos que intervienen dentro de el, para alcanzar el fin que persigue el trabajo, el cual es la satisfacción de las necesidades básicas.

Para finalizar el diccionario de la lengua española define la palabra trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la productividad de la riqueza”.⁷⁰

Esta última definición, es muy corta, pero muy concreta, nos menciona las cuestiones fundamentales del termino trabajo, contempla, el esfuerzo humano que se realiza a la hora de desarrollar cualquier actividad, sea intelectual o física y de igual manera nos menciona que este esfuerzo humano se realiza para conseguir riqueza a cambio, que sería la retribución económica.

En conclusión, el trabajo, es el esfuerzo físico o intelectual que realiza un hombre o una mujer, a cambio de un salario para con este, poder solventar sus necesidades básicas y/o conseguir riquezas.

2.7. Relación de trabajo

La relación de trabajo, es otro elemento fundamental, así como el servidor público y el titular de la dependencia, sin los cuales, nuestra materia de estudio, el derecho del trabajo burocrático, no podría existir. El origen de una relación de trabajo, se puede presentar de diversas maneras, pero la más frecuente es por medio de un nombramiento.

Por su parte Bolaños Linares nos dice:

La relación de trabajo surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los titulares de las dependencias e instituciones que así contempla la ley laboral burocrática. Aunque dicha ley considere que la relación de trabajo solo se establece cuando se trate de trabajadores de base, mandato legislativo que se

⁶⁹ Valdez Basulto, Fernando y Valdez Aguilar María de Lourdes, *Normatividad laboral aplicada al trabajador de la Educación*, México, Trillas, 2013, p. 18.

⁷⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., Madrid, 2020 <https://dle.rae.es/trabajo>.

considera contrario al texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁷¹

Para que nazca una relación laboral, solo es necesario que se preste un servicio para una entidad gubernamental; lo cual nos lleva a la conclusión que aunque la forma más común de darle origen a una relación de trabajo, es por medio de un nombramiento, el mismo no es necesario para el nacimiento de una relación de trabajo.

De igual manera, se puede dar el caso de que exista el nombramiento, pero nunca cause efectos, esto sucede cuando se realizó el nombramiento con antelación a la prestación de servicios y la misma nunca se llevó a cabo, por lo cual tendríamos un nombramiento sin efectos. La relación de trabajo puede subsistir sin un nombramiento, pero el nombramiento no puede existir sin la prestación de servicios.

Como lo menciona Bolaños Linares dentro de la ley de la materia del trabajo burocrático, solo se reconoce la relación laboral con los trabajadores de base, siendo esto contrario a lo establecido en la CPEUM, según la ley burocrática los trabajadores de confianza, temporales o eventuales no pueden establecer una relación laboral, siendo esto totalmente contradictorio, para constituir una relación laboral solo es necesario que se preste un servicio a una entidad gubernamental, bajo la subordinación del titular de la misma y obtener a cambio una remuneración, no importa en ningún momento la categoría con la que cuente el trabajador.

Aunado a lo anterior Alena Garrido Ramón, nos dice “A fin de que exista la relación laboral, es necesario la prestación de un trabajo personal, subordinado y mediante el pago de un salario”⁷²

Con base en los autores anteriores, podemos afirmar que solo se necesitan cubrir tres requisitos para que nazca una relación laboral, pudiendo existir o no el nombramiento.

- La realización de un servicio físico o intelectual; o ambos
- La subordinación con un tercero (titular gubernamental), y;

⁷¹ Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, México, Porrúa, 2019, p. 35

⁷² Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 57.

- El pago de un salario por los servicios prestados.

2.7.1. El nombramiento

Entendemos al nombramiento como la designación de un trabajador para ocuparse de un puesto en específico, la persona que se hace acreedora al nombramiento tendrá que cumplir con ciertos requisitos estipulados en la legislación laboral, la elección de esta persona la realiza un servidor público con las facultades estipuladas para hacerlo.

Los magistrados Jiménez Mole y Mercado López definen al nombramiento como “Un acto mediante el cual un servidor público con facultades para extenderlo, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previa satisfacción de los requisitos que establezcan las leyes aplicables”⁷³

Con el nombramiento se constituye formalmente la relación laboral entre un servidor público y el Estado, asimismo se aclara que el nombramiento es solo una forma para que nazca la relación laboral, pero no la única. El nombramiento debe de ser expedido por un funcionario público que cuente con esa atribución, así mismo el trabajador al que se le expide debe cumplir con los requisitos establecidos para poder ocupar el cargo que se encomienda.

De igual manera León Magno Meléndez nos menciona que 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”⁷⁴

Se entiende que el nombramiento es un documento que expide el titular de una dependencia gubernamental, al servidor público el cual debe de contar con ciertos requisitos e información, como por ejemplo cual será el puesto o trabajador a desempeñar.

Además de lo anterior los nombramientos deben contener los siguientes requisitos:

⁷³ Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López Héctor Arturo, *op. cit.*, p. 31.

⁷⁴ Meléndez George, León Magno, *op. cit.*, p. 240.

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- 2) Los servicios que deben prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- 3) El carácter de nombramiento;
- 4) La duración de la jornada de trabajo;
- 5) El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y;
- 6) El lugar donde prestara los servicios.⁷⁵

Como se mencionó anteriormente, los nombramientos deberán contener, el carácter del nombramiento, los cuales pueden ser los siguientes:

- Definitivo,
- Interino,
- Provisional,
- Por tiempo fijo, y;
- Por obra determinada.⁷⁶

Por lo anterior, a continuación, se dará una breve explicación de cada uno de ellos, para un mejor entendimiento.

1) Definitivo:

Cuando son permanentes 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 otorgan por asenso a los trabajadores que obtengan mejores calificaciones y por medio de escalafón respectivo.⁷⁷

Con respecto a los nombramientos de carácter definitivos, estos se otorgan cuando las actividades que realizara el servidor público son esenciales y permanentes dentro de la institución pública donde presta sus servicios, sin las cuales la institución no podría mantener el fin para lo cual fue creada.

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López Héctor Arturo, *op. cit.*, p. 32.

⁷⁷ *Idem.*

Por lo que respecta a los nombramientos definitivos de nueva creación conocidos como plazas, estos los puede otorgar el titular de la dependencia a libre albedrío, así mismo se podrán otorgar por el buen desempeño del trabajador y utilizando el método del escalafón.

2) Interino:

“Se otorgan estos para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses, esto se origina 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 haya en el artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”⁷⁸

Por lo que ve al nombramiento de carácter interino, el mismo tiene su esencia en las plazas vacantes de forma únicamente temporal, las cuales no deben de exceder una temporalidad de seis meses, estas se originan por el derecho de los servidores públicos a pedir licencias por razones personales sin goce de sueldo. Por lo cual la actividad que desempeñaba debe de ser cubierta por otra persona a la cual se le otorga un nombramiento de carácter interino.

Hay que mencionar, además, que estos nombramientos son otorgados de manera libre por los titulares de las dependencias al trabajador que estará cubriendo estas actividades, sin tomar en consideración el escalafón, serán nombramientos menores a seis meses.

3) Provisional

“Cuando se expiden conforme al procedimiento escalafonario respectivo a un trabajador, y este ocupe una vacante temporal mayor de seis meses”⁷⁹ y;

Por lo que ve al nombramiento de carácter provisional, este nace por las plazas vacantes de forma únicamente temporal, las cuales exceden una temporalidad de seis meses, al igual que los nombramientos de carácter interino, estos se originan por el derecho de los servidores públicos a pedir licencias por razones personales sin goce de sueldo. Por lo cual la actividad que desempeñaba debe de ser cubierta por otra persona a la cual se le otorga un nombramiento de

⁷⁸ *Ibidem*, p.32.

⁷⁹ *Ibidem*, p.33.

carácter provisional.

Al contrario que el nombramiento interino, el nombramiento provisional es otorgado por el titular de la dependencia de acuerdo con el escalafón y lo establecido en la ley de la materia, por lo cual los servidores públicos podrán exigir cubrir el puesto que les corresponda.

4) Por tiempo fijo

“Son lo que se expide con fecha precisa de terminación de trabajos eventuales o de temporada.”⁸⁰

En cuanto a los nombramientos con carácter por tiempo fijo, como bien su nombre lo dice estos se otorgan por un periodo determinado al servidor público, al momento de otorgar estos nombramientos los mismos contienen dentro de su cuerpo la fecha exacta de culminación.

5) Por obra determinada

Por lo que ve a los nombramientos por obra determinada, este se refiere a un nombramiento en específico, donde se estipula la realización de un trabajo en especial y al momento de dar por concluido el mismo, la relación laboral termina sin responsabilidad para la institución gubernamental.

Nos dice León Magno Meléndez que el nombramiento 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 realicen la obra materia de dicho nombramiento.”⁸¹

La esencia de tal nombramiento, es la conclusión de la materia de trabajo que le dio origen al mismo tiempo que la extinción del nombramiento por obra determinada.

⁸⁰ *Idem.*

⁸¹ Meléndez George, León Magno, *op.cit.*, pp. 240-241

2.7.2. Listas de raya

Por lo que respecta a las listas de raya, los ex magistrados María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López nos mencionan que:

Se trata de un instrumento administrativo que consiste en el registro de trabajadores temporales al servicio de diversas entidades, dependencias o demarcaciones políticas. Es una modalidad para contratar personas, cuando el personal de la dependencia o entidad por nomina no sea calificado, a efecto de cubrir una eventualidad o necesidad, de manera que el tiempo de desempeño suele ser corto.⁸²

Por lo anterior se puede decir que las listas de raya como bien lo dice su nombre son una herramienta que consiste en tener un listado de los trabajadores con una antigüedad menor de seis meses, dentro de las dependencias públicas. Estos trabajadores por lo general se enfocan a una actividad diferente a la principal de la fuente de trabajo, por ejemplo, podría ser el personal de limpieza.

Dentro de estas listas de raya se lleva el control de los trabajadores eventuales, por medio de la cual anteriormente el trabajador plasmaba su firma al momento de recibir su pago, *su raya*.

2.8. Trabajador burocrático (Servidor público)

En cuanto al concepto trabajador, en primer término, se debe entender, que un trabajador, necesariamente es una persona física, mujer o hombre, los cuales cuentan con los mismos derechos humanos del trabajo, establecidos en la legislación mexicana y en los Tratados Internacionales de los cuales sea parte el Estado Mexicano.

Para el mejor entendimiento de la palabra trabajador, José Dávalos nos dice: “El concepto de trabajador es genérico, porque se le atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo, al servicio de otra”⁸³

El concepto anterior, nos lleva a la reflexión, de que cualquier persona física,

⁸² Jiménez Moles, María del Rosario, Mercado López Héctor Arturo, *op.cit.*, p. 35.

⁸³ Dávalos, José, *Derecho individual...*, *cit.*, p. 86.

hombre o mujer, sujeta a las órdenes de un tercero, que con lleve la realización de un trabajo, en el cual se emplee fuerza, sea, física o intelectual, y a cambio reciba una retribución económica de ese tercero, se le conoce como Trabajador.

De igual manera, Dávalos nos menciona cuatro elementos que no deben faltar en la definición de Trabajador, los cuales son:

- a) El trabajador siempre será una persona física;
- b) Esta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral;
- c) El servicio ha de ser en forma personal;
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada.⁸⁴

Analizando lo que se menciona con anterioridad, el trabajador siempre debe de ser una persona física, en ningún caso puede ser una persona moral, en cambio esta persona física, si puede prestar su servicio, sea a una persona física o a una persona moral. De igual manera el servicio prestado por parte de la persona física a un tercero, debe de ser de manera personal, el trabajador no puede mandar a un representante a cumplir con una prestación de servicios, porque en ese momento perdería su calidad como trabajador y se la estaría concediendo, en este caso a su representante, por lo cual, el servicio ha de ser en forma personal.

Asimismo el trabajo debe realizarse de manera subordinada, siendo esto “un elemento característico y distintivo de la relación laboral, la cual tiene por lo menos dos facetas, por el lado del patrón la facultad de señalar como han de realizarse los trabajos, y por el lado del trabajador la correspondiente obligación de acatar y obedecer las órdenes e instrucciones que le de su patrón”.⁸⁵

Entendemos por subordinación, realizar el trabajo o la prestación de servicios bajo las órdenes o indicaciones del patrón, esta subordinación es limitada, a ciertos factores, los cuales son la jornada laboral, el trabajador se encuentra bajo las órdenes del patrón dentro de un horario, lo cual se considera como la jornada de trabajo, esta subordinación se debe dirigir propiamente a los quehaceres pactados

⁸⁴ *Idem.*

⁸⁵ Sánchez-Castañeda, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2011, p. 137.

al momento de la contratación del trabajador y no a otros distintos.

Hablando de forma particular de los trabajadores al Servicio del Estado estos se definen como “las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente (o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales)”⁸⁶

De la definición anterior podemos inferir que la única particularidad de los trabajadores burocráticos, es la prestación de servicios en la función pública, los trabajadores al Servicio del Estado son personas físicas que prestan un trabajo empleando su fuerza física o intelectual de manera personal y de forma subordinada en los órganos titulares del poder público, sea por medio de un nombramiento o por aparecer en las listas de raya.

Otra de las definiciones que resulta relevante fue la siguiente, el trabajador al Servicio del Estado:

“Es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las condiciones generales de trabajo o su equivalente”⁸⁷

De acuerdo con la anterior definición, resulta de interés la parte que establece que independientemente del estatuto que regule o se les aplique se consideraran como trabajadores al Servicio del Estado a toda persona física que realice un servicio intelectual o físico a cualquier órgano del Estado. Por lo anteriormente expuesto en ambas definiciones los elementos que no pueden faltar en la definición de los trabajadores al servicio del Estado, son los siguientes:

- a) El trabajador burocrático siempre será una persona física;
- b) Esta persona física ha de prestar un servicio físico o intelectual a la función pública;

⁸⁶ Meléndez George, León Magno, *op. cit.*, pp. 224-225

⁸⁷ Morales Paulín, *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995, p. 79

- c) El servicio ha de ser en forma personal;
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada del titular de una dependencia o de su representante.
- e) Contar con un nombramiento o figurar en las listas de raya.

Para ser considerado como un trabajador al servicio del estado se puede contar o no con un nombramiento, si no es así, se debe formar parte de las listas de raya de los trabajadores temporales, o de no ser así demostrar la relación laboral con algún otro medio de prueba y así mismo realizar su trabajo de una forma subordinada ante el patrón.

Hay que mencionar, además, que, dentro del término trabajador, podemos encontrar varias categorías, dependiendo del autor que se consulte, o el tema que se está investigando o desarrollando, aunque por la naturaleza del término trabajador, el mismo debería ser genérico y no debería admitir distinciones entre un trabajador y otro.

En este caso concreto nos interesan las categorías de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán. La cual se divide en tres:

- Trabajador de Confianza
- Trabajador de Base; y
- Trabajadores Temporales⁸⁸

Para entender esta clasificación debemos analizar los conceptos de cada uno de ellos.

2.8.1. Trabajador de confianza

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza, estos han sido un grupo vulnerado desde la creación de las leyes laborales hasta la fecha, tan es así, que

⁸⁸ Congreso del Estado de Michoacán, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios, <http://congresomich.gob.mx/file/Ley-de-los-Trabajadores-al-Servicio-del-Estado-de-Michoacan-de-Ocampo-y-de-sus-Municipios..pdf>.

no cuentan como tal con una definición dentro de la Ley burocrática, los legisladores no se tomaron el tiempo de definirlos, solamente figuran dentro de la Ley para ser excluirlos inconstitucionalmente de los derechos que otorga la misma.

La categoría de trabajador de confianza, nos mencionan Valdez Basulto y Valdez Aguilar que es una categoría de “trabajadores incomprendidos y vapuleados jurídicamente en muchos sentidos o por el contrario, disfrutan de canonjías superiores al promedio general, situaciones que no permiten descifrar si pertenecen al grupo general de trabajadores o son jefes con facultades especiales.”⁸⁹

Por su parte, José Dávalos, nos dice que los trabajadores de confianza “son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, (órgano del Estado) con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general”⁹⁰

Néstor de Buen, nos menciona dos características de los trabajadores de confianza, siendo estas a) La categoría de estos trabajadores depende de la naturaleza de sus funciones y b) las funciones de confianza son las de inspección, dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con los trabajos personales del patrón.⁹¹

Posterior al análisis de las posturas de los autores con respecto a los trabajadores de confianza, vemos que las tres se relaciones, teniendo coincidencias, llama nuestra atención lo comentando por los primeros autores y al mismo tiempo coincido con ellos, para mi punto de vista particular, los trabajadores de confianza son una categoría golpeada por la sociedad y por las mismas leyes laborales, vedándoles derechos, por mencionar alguno el derecho a la estabilidad en el empleo, lo cual no se abordara en este momento, si no más adelante.

2.8.2. Trabajador de base

Ahora continuaremos, con la categoría de trabajador de base, el cual también es

⁸⁹ Valdez Basulto, Fernando y Valdez Aguilar María de Lourdes, *op. cit.*, p. 103.

⁹⁰ Dávalos, José, *Derecho individual...*, *cit.*, p. 314.

⁹¹ Buen, Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981, p.377.

conocido como trabajador de planta, permanente o continuo. “Es el que presta sus servicios por tiempo indeterminado y su actividad es fundamental para la subsistencia de la empresa (órgano del Estado). Es necesario, ya que su falta imposibilitaría el normal funcionamiento de la institución y ésta no alcanzaría los fines en la producción de bienes y servicios que presta”⁹²

Entendemos que el trabajador de base, dentro de esta categoría, es el único que goza del derecho a la estabilidad en el empleo, entre muchas más prestaciones laborales, presta sus servicios por tiempo “indeterminado” dentro de los órganos del Estado. De igual manera, la definición anterior nos menciona que este trabajador es necesario para el correcto funcionamiento de la fuente de trabajo, sea en la producción de bienes o prestando un servicio determinado.

Además, “una característica esencial en este tipo de trabajadores, es que por el hecho de ser de base, serán inamovibles, y podrán adquirir este derecho después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente”⁹³

En el momento en que el servidor público cumple seis meses de labores ante la función pública tiene derecho a adquirir una base, si es que no cuenta con una mala nota en su expediente, asimismo estos trabajadores burocráticos de base serán considerados inamovibles, únicamente podrán perder este derecho por las causales establecidas dentro de la legislación de la materia.

2.8.3. Trabajadores temporales

Con respecto a la definición de trabajadores temporales encontramos que los mismos “prestan sus servicios en labores distintas a la que realiza la empresa, no es necesario ni irremplazable.”⁹⁴

La naturaleza de la categoría de los trabajadores burocráticos temporales es que solamente se puede originar cuando la naturaleza de sus funciones así lo requieran, de igual manera cuando se requiera sustituir temporalmente a otro trabajador, asimismo en los casos previstos por la ley de la materia y por un solo

⁹² Valdez Basulto, Fernando y Valdez Aguilar María de Lourdes, *op. cit.*, p. 100.

⁹³ Meléndez George, León Magno, *op. cit.*, p. 226.

⁹⁴ Valdez Basulto, Fernando y Valdez Aguilar María de Lourdes, *op. cit.*, p. 102.

periodo, máximo de seis meses.

Lo que nos lleva a la conclusión de que los trabajadores temporales, no gozan de prestaciones laborales, esto siendo discriminación a esta categoría de trabajadores, cualquier trabajador debe de tener los mismos derechos que estipula nuestro ordenamiento mexicano y en los tratados internacionales de los que México sea parte.

De igual manera, muchas dependencias de gobierno en nuestro país, hacen mal uso de esta figura *trabajadores temporales*, la cual les sirve o la utilizan para evadir responsabilidades laborales con los trabajadores, siendo estos realmente trabajadores indispensables para la fuente de empleo, los clasifican como temporales para evitar que los mismos generen la antigüedad necesaria para ser acreedor a ser trabajador de base y así tener derecho a la estabilidad en el empleo entre otras prestaciones.

2.9. Patrón- Estado (Titulares de las dependencias o entidades gubernamentales)

Ahora hablaremos del termino patrón, el cual, es una parte fundamental para la existencia de los demás elementos que conforman una relación de trabajo, entre ellos el trabajador. Debemos entender que la figura del patrón al contrario que la del trabajador, puede ser representada tanto por una persona física, como por una persona moral.

Por su parte, Néstor De Buen Lozano nos menciona una sucinta definición “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”⁹⁵

Por lo cual, el patrón en términos generales, se refiere a la persona física o moral, que tiene a su cargo un trabajador o un grupo de trabajadores, personas físicas, hombres o mujeres, o ambos, quienes se encuentran bajo su subordinación, para realizar un trabajo en su beneficio o en este caso en específico en beneficio del Estado, y por ello los trabajadores reciben una retribución a cambio.

“constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como

⁹⁵ Buen, Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 453.

resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral”⁹⁶

Por lo que ve de forma particular a las relaciones laborales entre los servidores públicos reconocen como patrón al Estado el cual es representado por los titulares de la dependencia o entidades gubernamentales, las cuales pueden ser centralizadas o descentralizadas, dentro de cualquiera de los tres poderes Judicial, Legislativo y Ejecutivo.

2.10. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son la parte accesorio de una relación laboral, al momento de que existe un acuerdo entre las partes (burócrata y titular de dependencia); de subordinación por parte del trabajador, el mismo tiene derecho a disfrutar de un mínimo de condiciones de trabajo establecidas en la legislación nacional e internacional.

Mario de la Cueva nos menciona que las condiciones de trabajo “son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”⁹⁷

Por su parte José Dávalos considera que las condiciones de trabajo “son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”⁹⁸

Mario de la Cueva, en su definición anterior se refiere exclusivamente a los derechos de los trabajadores, no menciona a los patrones, a diferencia de José Dávalos, el cual nos menciona que las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones de los sujetos dentro una relación laboral, (burócrata y titular de dependencia).

En atención a las definiciones antes expuestas, se llega a la conclusión que las condiciones de trabajo nacen a partir de un contrato de trabajo, el cual puede ser verbal o escrito, y las cuales son los derechos y obligaciones establecidos en

⁹⁶ Morales Paulín, Carlos A, *Derecho burocrático*, México, Porrúa, 1995, p.106.

⁹⁷ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del trabajo*, 7ª. ed., México, Porrúa, 1963, p.266.

⁹⁸ Dávalos, José, *Derecho individual...*, cit., p. 177.

las legislaciones nacionales o internacionales laborales, para la defensa de los sujetos dentro de una relación laboral (burócrata y titular de dependencia).

2.10.1. Clasificación de las condiciones de trabajo

Mario de la Cueva, clasifica las condiciones de trabajo en tres categorías, las cuales se describen a continuación:

1. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular.
2. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
3. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutaban todos los trabajadores en general.⁹⁹

Dentro de estas tres categorías de las condiciones de trabajo podemos encontrar:

1. Jornada de trabajo. Es el tiempo que se encuentra subordinado el trabajador realizando actividades en beneficio de la fuente de trabajo. La jornada de trabajo puede ser:
 - a) Diurna, la cual abarca de las 6 a las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas diarias.
 - b) Nocturna, la cual comprende entre las 20 y 6 horas, con una duración máxima de siete horas, y;
 - c) Mixta, la cual es una mezcla de las dos anteriores, el periodo nocturno no puede exceder de tres horas y media.
2. Salario. “Es una retribución que se paga en efectivo y con prestaciones en especie. La Ley ordena que se efectúe en moneda de curso legal y prohíbe el uso de fichas, vales u otra forma que sustituye la moneda”¹⁰⁰ Es el pago al trabajador por los servicios prestados en beneficio de la fuente de trabajo, el cual asegure al trabajador una vida decorosa para él y su familia.

⁹⁹ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano...*, cit., p.266.

¹⁰⁰ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 75.

Las clases de salario son las siguientes:

- a) Mínimo. Pago mínimo que el trabajador debe recibir en efectivo.
- b) General. Se establece para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales.
- c) Profesional. Se fija y rige para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales en una o varias zonas económicas.
- d) Industrial. Se ajusta al tipo de actividades y servicios característicos de las diversas empresas o fuentes de trabajo.
- e) Remunerador. Retribución cuantitativa justa, de acuerdo con las condiciones de servicio.¹⁰¹

El salario establecido para cada trabajador, depende de las actividades que realice para la fuente de empleo, pero el mismo nunca podrá ser menor al establecido en la LFT.

- 3. Días de descanso. Los cuales se subdividen en descanso semanal y descansos obligatorios. El primero es la obligación del patrón de otorgarle por lo menos un día de descanso por cada seis trabajados, la finalidad de esto es que el trabajador pueda descansar y reponer energías y poner llevar a cabo actividades recreativas con su familia. El segundo son los días establecidos dentro de la Ley laboral donde el patrón tiene la obligación de otorgárselo al trabajador para que pueda celebrar o conmemorar los días importantes para su país, ciudades o comunidades dependiendo el caso en particular.
- 4. Vacaciones. Las vacaciones persiguen el mismo fin que el descanso semanal, el cual es que el trabajador pueda descansar, reponer energías y realizar actividades recreativas. Las vacaciones son un periodo de descanso otorgado al trabajador siempre con goce de sueldo.
- 5. Prima vacacional. La cual es el pago de un 25% del salario otorgado durante las

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 78.

vacaciones, el fin de la misma es que el trabajador cuente con un ingreso extra para disfrutar las vacaciones.

6. Prima dominical. “Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”¹⁰²
7. Generalmente los días de descanso semanal son los días domingos, por costumbre o tradición, por lo cual a los trabajadores que se les prive de la oportunidad de poder convivir con su familia o realizar otra actividad, merece recibir una compensación económica, por lo cual se les otorga la prima dominical.
8. Participación de utilidades. “La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios. Los trabajadores tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”¹⁰³

Lo anterior lo entendemos como la recompensada que recibe el trabajador por su esfuerzo físico o intelectual, el cual utiliza a diario en la fuente de empleo, el patrón comparte parte de sus ganancias con el trabajador, ya que sin los trabajadores no serían posibles las utilidades.

9. Aguinaldo. Es un pago que el patrón realiza al trabajador anualmente, de por lo menos quince días de salario del trabajador, el cual se debe cumplir antes del día veinte de diciembre.
10. Prima de antigüedad. La prima de antigüedad persigue el fin de defender la estabilidad en el empleo, asimismo aumenta el derecho de los días de vacaciones de los trabajadores, entre más antigüedad se tenga dentro de la fuente de empleo, más serán los días que se recibieran de vacaciones.

“La prima de antigüedad es un derecho relacionado con el transcurso de los años, mientras dure la relación laboral.”¹⁰⁴ Dentro de la prima de antigüedad se derivan más condiciones de trabajo, esto por el simple hecho del transcurso del tiempo, por ejemplo, las vacaciones y la estabilidad en el empleo.

11. Estabilidad en el empleo. Ahora se hablará del punto clave de este trabajo de

¹⁰² Dávalos, José, *Derecho individual...*, cit., p. 190.

¹⁰³ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho...*, cit., p. 331.

¹⁰⁴ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 159.

investigación, la cual se tocará de manera superficial, ya que en los subtemas anteriores se abordó de forma amplia.

Según Carlos Reynoso la estabilidad “es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado.”¹⁰⁵ Con la definición anterior podemos entender que lo que busca la estabilidad en el empleo, es que el contrato de trabajo sea permanente, esto con el fin de que el trabajador pueda tener certeza de que el patrón no lo despedirá de manera arbitraria.

Las condiciones de trabajo pueden ser enunciativas, pero jamás limitativas, las mismas deben estar plasmadas dentro del contrato de trabajo que realizan los sujetos de la relación de trabajo. Dependiendo de lo estipulado dentro de este contrato de trabajo serán las condiciones de cada empleado, pueden ser más, pero nunca menos a las estipuladas en los ordenamientos legales.

¹⁰⁵ Reynoso Castillo, Carlos, *op. cit.*, p. 92.

Capítulo tercero

Marco jurídico del derecho a la estabilidad en el empleo

SUMARIO. 3.1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su protección a la estabilidad en el empleo*, 3.2 *Previsión y regulación del Derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema Universal*, 3.3 *Previsión y regulación del Derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema Interamericano*, 3.4. *Tesis y Jurisprudencias de la Décima y Undécima Época*, 3.5. *Ley Federal del Trabajo*, 3.6. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, 3.7. *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios*

En el presente capítulo se estudiarán las diversas legislaciones a nivel estatal, nacional, federal e internacional, que regulan a los trabajadores con respecto al derecho en la estabilidad en el empleo y demás adherentes a él.

Este estudio se iniciará por jerarquía jurídica por lo cual, empezaremos analizando el cuerpo normativo de la CPEUM dentro de la cual se establece el derecho humano a la estabilidad del empleo de la mano con el derecho del trabajo. Posteriormente, analizaremos la previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional dentro del Sistema Universal, en el cual encontramos la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Más adelante, encontraremos la previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional dentro del sistema interamericano en el cual encontramos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos “Pacto de San José” y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador.”

Para finalizar este capítulo se analizan diversas jurisprudencias y tesis

aisladas de relevancia social sobre el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, asimismo se hablará sobre leyes federales y locales mexicanas.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

El derecho a la estabilidad en el empleo nace a la par con el derecho del trabajo en el Estado Mexicano, ambos se establecieron en el cuerpo normativo de la CPEUM el 05 de febrero de 1917.

El derecho a la estabilidad en el empleo no existiría sin el derecho al trabajo, este se encuentra regulado dentro de nuestra carta magna en el artículo 5° el cual nos menciona a grandes rasgos que “a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”

A su vez el derecho a la estabilidad en el empleo se encuentra regulada en el artículo 123 de la CPUM, en el título sexto del trabajo y de la previsión social, este derecho no se expresa textualmente, como tal, pero se desprende de lo establecido en este artículo, el cual nos menciona lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. 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:

... V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos...¹⁰⁶

En el inciso A del artículo 123 de la CPEUM se regulan las leyes del trabajo de todo contrato laboral de manera general, entre ellas en el numeral V se habla del derecho de las mujeres durante el embarazo, las cuales gozaran de un periodo

¹⁰⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

de descanso obligatorio por su estado de gestación, debiendo el patrón conservar su empleo, otorgarle de esta manera el derecho a la estabilidad en el empleo, en específico por su estado de gestación, asimismo conservando todos los derechos adherentes a la estabilidad en el empleo, los cuales se han adquirido por el simple paso del tiempo por ejemplo la antigüedad, entre otros.

Asimismo, el que la mujer se encuentre en estado de gestación fortalece su derecho a la estabilidad en el empleo, por lo cual, el patrón tiene prohibido despedir de su puesto de trabajo a una mujer trabajadora en el periodo de embarazo sin una causa justificada establecida dentro de la legislación de la materia, nos encontramos ante una estabilidad en el empleo reforzada, por tal motivo el patrón tiene la obligación de conservar el empleo de la mujer trabajadora en estado de gestación.

Por otra parte, analizaremos el numeral XXI dentro del mismo artículo 123 de la CPEUM, el cual a la letra nos dice:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.¹⁰⁷

Dentro de este numeral encontramos que, si el patrón se niega a someterse al arbitraje o cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero por esta acción el patrón quedara obligado a cubrirle al trabajador una indemnización, la cual consistirá en el total de tres meses de salario actual del trabajador, además de asumir la responsabilidad que resulte del conflicto laboral al que se someta. Lo anterior nos lleva a la conclusión que dentro de esta fracción se está garantizando la estabilidad en el empleo relativa y no la estabilidad en el empleo absoluta, a consideración del patrón, el mismo puede optar por dar por terminado el contrato, y por esta acción otorgarle una indemnización al trabajador, y para que se considerara como una estabilidad en el empleo absoluta, el patrón debería tener la obligación de reinstalar al trabajador en su actual puesto con los

¹⁰⁷ *Idem.*

derechos laborales adquiridos a la fecha.

Por el contrario, si el que se negara a someterse al arbitraje fuera el trabajador, este perderá el derecho de preservar su contrato de trabajo el cual se dará por terminado, y su derecho a la estabilidad en el empleo sea relativa o absoluta, y por consecuencia perderá el derecho a recibir la indemnización por el importe de 3 meses de salario.

Lo anterior se relaciona directamente con el siguiente numeral XXII dentro del mismo artículo 123 de la CPEUM, el cual a la letra nos dice:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.¹⁰⁸

En el inciso anterior se estipula que el patrón estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe total de 3 meses de salario, si despide injustificadamente a un trabajador, violentando su derecho a la estabilidad en el empleo, sin causa justificada, entre estos supuestos si el trabajador formo parte de una asociación o por ser integrante de una huelga lícita.

Esta fracción estipula que dentro de la ley de la materia se determinará los casos en concreto en que el patrón se puede dispensar de cumplir cabalmente con el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores con lo antes mencionado.

Asimismo, el patrón contará con la misma obligación de cumplir con el derecho a la estabilidad en el empleo (relativa) del trabajador traducido en la indemnización, cuando el trabajador se vea obligado a retirarse de la fuente de

¹⁰⁸ *Idem.*

empleo por falta de honradez e integridad del patrón, así como por sufrir malos tratos por el o de un familiar directo y que además cuente con el consentimiento del patrón.

Dentro de las dos fracciones anteriores se manifiesta el derecho a la estabilidad en el empleo del cual deben gozar todos los mexicanos vinculados a una relación laboral, de igual manera se estipula la obligación del patrón de otorgarlo a todos los trabajadores, sea con una estabilidad relativa (indemnización) o con una estabilidad absoluta (reinstalación) respetando el cumplimiento de contrato vigente con todas las prestaciones laborales generadas por el simple transcurso del tiempo.

Por otro lado, analizaremos el numeral XXVII dentro del mismo artículo 123 de la CPEUM, el cual a la letra nos dice:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa. g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra. h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.¹⁰⁹

La fracción anterior es plasmada dentro de este trabajo de investigación, a criterio personal, lo estipulado dentro de ella, garantiza la irrenunciabilidad de derechos laborales, aunque se encuentre pactado dentro de un contrato de trabajo, generalmente de forma unilateral, el trabajador por la necesidad económica de conseguir un empleo, se ve obligado a aceptar las condiciones que el patrón ordene, así como la renuncia de alguno de los derechos con los que debe contar un trabajador, dentro de los cuales, se considera se puede encontrar el derecho a la estabilidad en el empleo, y así mismo derechos adherentes al mismo, los cuales

¹⁰⁹ *Idem.*

se generan por el simple paso del tiempo.

Lo estipulo en la fracción que antecede, es la prohibición de convenir la renuncia de derechos laborales consagrados en la legislación por parte del trabajador y si a pesar de lo anterior se plasma dentro de un contrato de trabajo el mismo será nulo.

De igual manera, analizaremos el numeral XXIX y XXX ambas dentro del mismo artículo 123 de la CPEUM, las cuales a la letra nos dice:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados¹¹⁰

Las fracciones anteriores son importantes para el estudio en cuestión, el tema total es la estabilidad en el empleo del trabajador, y este derecho trae consigo más derechos laborales, por el simple transcurso del tiempo como lo es el seguro de vejez entre otros encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, pero si el trabajador no cuenta con el derecho a la estabilidad en el empleo, no podrá aspirar a adquirir los derechos adherentes al mismo.

Por otro lado, analizaremos el inciso B del artículo 123 de la CPEUM, el cual regula la relación entre los poderes de la unión y sus trabajadores, el cual es de alta relevancia dentro de nuestro trabajo de investigación el cual se enfoca en los trabajadores al servicio de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo en el estado de Michoacán, por lo cual es el inciso más relevante, dentro de este encontramos la fracción VIII la cual a la letra nos dice:

Inciso B) Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.¹¹¹

¹¹⁰ *Idem.*

¹¹¹ *Idem.*

Como se mencionó en fracciones que anteceden, el tema toral de la investigación es el derecho a la estabilidad en el empleo, este derecho trae como consecuencia el surgimiento de otros derechos laborales a los cuales tienen derecho los trabajadores que cuenten con cierta antigüedad, y para poder conseguir esta antigüedad es necesario contar con el derecho a la estabilidad en el empleo, sin este, resulta imposible generar antigüedad, y sin antigüedad resultan inalcanzables el derecho de escalafón el cual se regula en la fracción que antecede, en conclusión los trabajadores de confianza y los trabajadores clasificadores de forma indebida como trabajadores eventuales o por tiempo determinado, no solo se ven privados de su derecho a la estabilidad en el empleo, sino también de los derechos que nacen de la estabilidad en el empleo, y los cuales son derechos estipulados para toda clase de trabajadores sin distinción expresa.

Ahora bien, analizaremos la fracción XI (SIC 05-12-1960), dentro del artículo 123 de la CPEUM, la cual a la letra nos dice:

XI (SIC 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;¹¹²

La fracción que antecede establece que los trabajadores no podrán ser suspendidos ni cesados de su fuente de trabajo si no por causa justificada pactada en la legislación de la materia, si estos fueran suspendidos por una causa injustificada tendrán derecho a la reinstalación en la fuente de empleo en el puesto que desempeñaban antes de la suspensión o cese, o si así lo desea podrá optar por una indemnización, mediante el procedimiento legal.

Como se mencionó con antelación en el análisis de fracciones pasadas, la prohibición de la suspensión o cese del trabajador de la fuente de empleo, se traduce en la protección del derecho de la estabilidad en el empleo del trabajador de forma absoluta (reinstalación) o relativa (indemnización) por decisión del

¹¹² *Idem.*

trabajador cesado o suspendido sin causa justa.

Esta fracción protege la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, sin distinción expresa, lo cual se entiende que es una protección general para todo tipo de trabajadores.

Otra forma de garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador al servicio de los poderes de la unión, es el derecho en caso de supresión o eliminación de las plazas laborales otorgadas a los trabajadores, tendrán derecho a que les otorgue otra plaza equivalente a la que desaparece o si así lo decide el trabajador o recibir la indemnización que establezca la ley.

Ahora bien, analizaremos la fracción XI, dentro del artículo 123 de la CPEUM, la cual a la letra nos dice:

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 durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.¹¹³

Lo establecido en la fracción que antecede determina la organización de la seguridad social, y establece las bases mínimas de su desarrollo, entre ellas encontramos la maternidad, como derecho de la mujer trabajadora analizada con anterioridad de en la fracción V del inciso A, como se mencionó nos encontramos ante una estabilidad del trabajo reforzada por la condición de la mujer, la cual se encuentra en estado de gestación, dentro de los derechos de una mujer embarazada encontramos el derecho de conservar su empleo además de otros más como los que hubiera adquirido por la relación de trabajo.

Este tipo de estabilidad en el empleo reforzada, se da para evitar

¹¹³ *Idem.*

discriminación hacia la mujer por el solo hecho de estar embarazada, para poder despedir a una mujer embarazada es necesario contar con una causa justa establecida en la ley de la materia.

Dentro de este análisis encontramos la fracción XIII, dentro del artículo 123 de la CPEUM, la cual a la letra nos dice:

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.¹¹⁴

El texto constitucional también establece que los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las Instituciones Policiales de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus puestos de trabajo, en el momento en que dejen de cumplir con los requisitos vigentes establecidos en la ley o así mismo por incurrir en responsabilidad en el desempeño de su función. Y en dado caso que no fuera como se establece con anterioridad y que fueran separados de su empleo sin alguna causa estipulada con anterioridad, estos trabajadores en específico solo tendrán derecho a una estabilidad en el empleo relativa, la cual se refiere a una indemnización fijada en la ley y jamás a una indemnización absoluta, la cual se refiere a la reinstalación.

Se hace referencia a la fracción anterior, sin ser este tipo de trabajadores el tema a analizar, pero se consideró la necesidad de plasmar un comentario con respecto al tipo de estabilidad en el trabajo con la que cuentan.

¹¹⁴ *Idem.*

Para concluir con el análisis de la CPEUM, se menciona la fracción XIV, del artículo 123, la cual a la letra nos dice:

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.¹¹⁵

En la fracción anterior se estipula que los cargos que serán considerados como “cargos de confianza” los determinara la ley, pero no contempla ninguna precisión con respecto de que actividades laborales serán consideradas como de confianza y solo especifica que contarán con la protección al salario y con los beneficios de la seguridad social, pero en ninguna parte se establece la privación de derechos como el de la estabilidad en el empleo.

Como se mencionó y se estudió con anterioridad el artículo 123 constitucional se divide en dos fracciones A y B, la primera de ellas dedicada de manera general, a todo contrato de trabajo, y la última enfocada para los poderes de la Unión y sus trabajadores, siendo esta la de mayor importancia para este proyecto de investigación.

Para finalizar con este subtema se realizará una comparación entre los incisos A y B del artículo 123 constitucional. Para iniciar ambos incisos incluyen y coinciden con el derecho a la estabilidad en el empleo reforzada de la mujer en estado de gestación o en periodo de lactancia, obligando al patrón a conservar el empleo de la trabajadora con sus mismas prestaciones.

En segundo término, incluyen y coinciden con el derecho del trabajador a ser reinstalado (cumplir con el contrato) o recibir una indemnización esto a elección del trabajador, en caso de un despido o cese injustificado, teniendo derecho a la estabilidad en el empleo absoluta y relativa a su elección.

En el mismo orden de ideas, ambos incisos se refieren a derechos inherentes al derecho a la estabilidad en el empleo, los cuales entre otros son los siguientes: seguros de invalidez, vejez, vida, jubilación los cuales se adquieren por el simple hecho del paso del tiempo, por lo cual para adquirirlos es necesario contar con el

¹¹⁵ *Idem.*

derecho a la estabilidad en el empleo, la única diferencia dentro de los derechos de protección y bienestar de los trabajadores entre el inciso A y B, es que dentro del inciso B, se cuanta con algunos más como el derecho de escalafón, servicio de guarderías entre otros.

Por lo anterior y por otros factores resalto la importancia del derecho humano a la estabilidad en el empleo, al carecer del mismo, no solo se priva al trabajador de este derecho, sino de un sinnúmero de derechos adherentes al mismo.

Para finalizar esta pequeña comparación entre los incisos A y B del artículo 123 constitucional con respecto a la estabilidad en el empleo, se considera de gran importancia mencionar el tema de los trabajadores de confianza, los cuales solo aparecen dentro del inciso B, en la fracción XIV estipulando que la ley de la materia burocrática determinará los puestos que serán considerados de confianza, sin mayor detalle, de igual manera señalando los derechos mínimos de esta categoría, sin mencionar en ningún momento que los mismos deberán ser privados de su derecho a la estabilidad en el empleo, simplemente se señalan como una categoría más de los trabajadores burocráticos.

3.2. Previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema universal

Para continuar con el estudio de la legislación que regula el derecho a la estabilidad en el empleo se prosigue con la regulación a nivel internacional, iniciando con el Sistema Universal, dentro del cual estudiaremos la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida el 10 de diciembre de 1948 de la cual el Estado Mexicano forma parte, posteriormente se analizara dentro del Sistema Universal, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

3.2.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

Iniciaremos este subtema estudiando el artículo 23 de la DUDH, el cual a la letra nos dice:

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que ser completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.¹¹⁶

Dentro del cuerpo normativo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, y lo más importante a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, lo cual lo traducimos en que todo trabajador sin importar la categoría que desempeñe tiene derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo de forma satisfactoria sin favorecer a un trabajador perjudicando a otro y estas deben de cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Para lo cual como lo vimos en el capítulo anterior, dentro de las condiciones de trabajo, encontramos el derecho a la estabilidad en el empleo, por lo cual todos los trabajadores, sean hombres o mujeres sin ningún tipo de distinción tienen derecho a preservar su fuente de ingresos, a no ser despedido sin causa justificada establecida dentro de la legislación de la materia y en dado caso que esto llegara a suceder, y el trabajador fuera despedido de manera injustificada tiene derecho a ser reinstalado en el cargo que venía desempeñado con todas las prestaciones que de ley le corresponden o si él lo decide tiene derecho a recibir una indemnización, en el primer supuesto estamos hablando de una estabilidad en el empleo absoluta y en el último de una estabilidad en el empleo relativa, esto con base en lo estudiado en el capítulo anterior.

Al mismo tiempo en este artículo en el punto número 3 nos habla sobre el derecho que tiene todo trabajador a una remuneración equitativa y satisfactoria para lo cual entendemos, que para que un trabajador pueda recibir una remuneración

¹¹⁶ Declaración Universal de los derechos humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

debe a cambio realizar un trabajo sea físico o intelectual, por lo cual para preservar este derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, el trabajador sea cual sea la categoría con la que se desempeñe dentro de su fuente de empleo, tiene derecho a preservar su trabajo, para con ella poder garantizar este derecho a la remuneración.

Dentro del cuerpo normativo de la Declaración universal de los derechos humanos, en el artículo 25 en el punto número 1, nos habla del

ARTICULO 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.¹¹⁷

En el artículo que antecede en su fracción número 1 nos habla sobre el derecho que tiene toda persona a un nivel de vida, con el cual pueda solventar las necesidades básicas tanto de él como el de su familia, por lo cual a mi punto de vista la privación del derecho a la estabilidad en el empleo para cierto grupo de trabajadores, no solo lo están privando de ese derecho, si no del derecho a tener una vida decorosa tanto el trabajador como su familia, porque como podrá solventar las necesidades básicas, si en cualquier momento lo pueden despedir sin consecuencia alguna.

Lo anterior es una cadena de violaciones a los derechos humanos de un grupo en específico de trabajadores.

En esta misma fracción se menciona el derecho que tienen todas las personas de contar con un seguro en caso de desempleo, el cual hasta el día en el cual se está realizando esta investigación el mismo no está regulado por la legislación mexicana, en mi punto de vista personal este es otro punto fundamental para erradicar la privación del derecho en la estabilidad en el empleo de los trabajadores, al momento de ser

¹¹⁷ *Idem.*

despedidos, este grupo en específico de trabajadores “de confianza” no pueden acudir a ser escuchados a ningún tribunal por causa de su despido injustificado, no cuentan con el derecho a la estabilidad en el empleo aunado a ello en el Estado Mexicano, no se cuenta con un seguro de desempleo, así que al momento que el trabajador es despedido se queda totalmente sin ingresos, esto en consecuencia lo priva del derecho a tener un nivel de vida decoroso con el cual pueda cubrir sus necesidades básicas y las de su familia como lo es el alimento, la vivienda, el vestido, entre otras más.

3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Para continuar con el estudio de la legislación que regula el derecho a la estabilidad en el empleo se continua con la regulación a nivel internacional, “sistema universal”, dentro del cual estudiaremos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del cual el Estado Mexicano forma, este se divide en 3 partes, dentro de este estudio nos enfocaremos en la parte 3, en específico continuaremos con el estudio de los artículos 6, 7, 8, 9 y 11 de este, los cuales a la letra nos dice:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.¹¹⁸

En el primer artículo se inicia hablando del derecho que tiene cualquier persona de los estados que forman parte de este pacto, a trabajar, esto para ganarse la vida de una forma honrada, de igual manera el estado debe de buscar las estrategias, el método o los planes de acción para poder preservar y garantizar

¹¹⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

este derecho, la falta de estabilidad en el empleo de cierto grupo, vulnera el derecho del trabajo y los derechos humanos de los trabajadores.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;¹¹⁹

Dentro de la fracción anterior se establece que los estados que forman parte del pacto reconocen el derecho de toda persona a gozar de las mismas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, privar a un grupo en específico de trabajadores de un derecho humano como lo es la estabilidad en el empleo, violenta el derecho de todos los trabajadores de gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una vida decorosa conforma a la dignidad humana tanto a él y a su familia, como lo es el salario, si el trabajador no goza de la estabilidad en el empleo, en cualquier momento sin existir causa o motivo justificado el trabajador puede ser privado de todos los derechos laborales que se le reconocen en la legislación, sin tener consecuencias hacia el patrón.

- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.¹²⁰

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ *Idem.*

En la fracción que antecede nos habla de condiciones de existencias dignas para ellos y sus familias, como la seguridad y la higiene en el trabajo, la cuales sin el derecho a la estabilidad en el empleo no se pueden gozar con plenitud, asimismo nos habla de la oportunidad de ser promovidos, la cual para poderse llevar acabo de debe de considerar la antigüedad en el empleo, y al no tener derecho el trabajador a la estabilidad en el empleo no está generando la antigüedad o factores de tiempo a los que se refiere la fracción anterior, un punto total en este trabajo de investigación es que no solo se está privando a los trabajadores del derecho humano a la estabilidad sino también de los derechos que emanan o se desprenden de este.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;¹²¹

Como se mencionó anteriormente, al momento de violentar o privar del derecho humano a la estabilidad en el empleo, se priva también de derechos que se desprenden del mismo, por ejemplo, el derecho de afiliarse a un sindicato o asimismo de fundar sindicatos, de esta manera el trabajador se encuentra vulnerado ante tal situación, no podrá promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

Artículo 9

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”¹²²

El artículo anterior establece el derecho de toda persona a la seguridad social, el cual, si es aplicado en la legislación mexicana, todos los trabajadores,

¹²¹ *Idem.*

¹²² *Idem.*

incluidos los trabajadores de confianza cuentan con este derecho, el cual está establecido en la CPEUM.

Artículo 11

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.¹²³

En el artículo anterior se establece que todos los estados que forman parte de este pacto entre ellos el Estado Mexicano, reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y así mismo debe garantizar este derecho, por lo cual la única manera en que las personas puedan generar una retribución para así poder tener un nivel de vida decoroso, es el trabajo, por lo cual considero que el tema del derecho a la estabilidad en el empleo es un tema sumamente importante para que el estado pueda garantizar el derecho a tener un nivel de vida decorosa.

3.2.3. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹²⁴ encontramos convenios firmados y ratificados por el Estado Mexicano los cuales en total son 81 convenios; dentro de los cuales se dividen en fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y convenios técnicos. De estos 81 convenios ratificados por México, 67 están en vigor, 9 han sido denunciados, 1 instrumento abrogado y 1 ha sido ratificado en los últimos 12 meses, el cual es el C189-Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm.189), el cual fue ratificado el día 03 de julio del 2020.

¹²³ *Idem.*

¹²⁴ Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Entre los convenios fundamentales firmamos por el Estado Mexicano dentro de nuestra investigación localizamos dos artículos que de forma indirecta se interpretarían como la obligación de las fuentes de empleo de respetar el derecho a la estabilidad en el empleo para todos y cada uno de los trabajadores.

El primero de ellos lo encontramos dentro del convenio 98 convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual a la letra establece lo siguiente:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.¹²⁵

Como se desprende del artículo que antecede el privar al trabajador del derecho a la estabilidad en el empleo, es una de las muchas formas de sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato. Por lo que los trabajadores con la categoría de confianza y categoría eventual, al carecer del derecho en la estabilidad en el empleo, se les niega el derecho de formar parte de cualquier organización de trabajadores (sindicatos). Siendo lo anterior contradictorio a lo establecido dentro de este convenio fundamental.

Asimismo, dentro del convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), se localizó otro artículo que indirectamente nos habla del derecho a la estabilidad en el empleo, siendo el siguiente, el cual a la letra nos dice:

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto

¹²⁵ Organización Internacional del trabajo, Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31223

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.¹²⁶

El artículo que antecede nos menciona que se entenderá como *discriminación* en el trabajo cualquier distinción o exclusión que tenga como consecuencia anular o alterar la igualdad de condiciones en el empleo.

Con base en lo expuesto podemos deducir que la privación del derecho a la estabilidad en el empleo se puede considerar como un acto de discriminación hacia el trabajador, al momento de negarle este derecho, nos encontramos en presencia de una práctica de exclusión y una distinción que altera de forma fundamental la relación de trabajo, privando al trabajador no solo del derecho a la estabilidad en el empleo sino también de todos los adherentes al mismo, dejando al trabajador en total estado de indefensión, anulando por completo la igualdad de condiciones de trabajo en la fuente de empleo.

Por otra parte, a pesar de la buena respuesta del Estado Mexicano, con respecto a la firma y ratificación de convenios, dentro de esta investigación encontramos el convenio 158, convenio que se refiere específicamente sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, el cual, a la fecha en que se elabora esta investigación el Estado Mexicano no lo ha ratificado.

Dentro de su cuerpo normativo podemos localizar el siguiente artículo, el cual establece lo que a la letra se transcribe:

De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las

¹²⁶ Organización Internacional del trabajo, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.¹²⁷

El convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, estipula que su contenido se aplicara a todas las ramas económicas, a todas las trabajadoras y trabajadores sin distinción de ningún tipo. Asimismo, nos menciona que todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada de forma unilateral por parte del patrón, tendrá derecho a una indemnización lo cual se traduce en una estabilidad relativa, el monto será en función al salario que percibía el trabajador.

También nos menciona que tendrán derecho a un seguro de desempleo al cual deberían de tener acceso todos los trabajadores al momento de quedar desempleados, así mismo contar con prestaciones de seguridad social, como de vejez o invalidad, de igual forma el trabajador tendrá derecho a una combinación de prestaciones e indemnizaciones. Lo anterior garantizando una estabilidad en el empleo relativa.

3.3. Previsión y regulación del derecho a la estabilidad en el empleo a nivel internacional: Sistema interamericano

Para continuar con el estudio de la legislación que regula el derecho a la estabilidad en el empleo se prosigue con la regulación a nivel internacional, iniciando con el sistema Interamericano, dentro del cual estudiaremos la Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre, emitida 1948, en Bogotá, Colombia de la cual el Estado Mexicano forma parte, posteriormente se analizara dentro del sistema interamericano, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

¹²⁷ Organización Internacional del trabajo, Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

3.3.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, emitida 1948

Iniciaremos este subtema estudiando el artículo XIV de la DADDH, el cual a la letra nos dice:

Derecho al trabajo y a una justa retribución

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.¹²⁸

Dentro del artículo anterior que se titula derecho al trabajo y a una justa retribución, encontramos que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, por lo cual tener condiciones dignas se refiere a no ser violentado en sus derechos laborales, a no ser privados de un derecho tan importante como lo es el derecho a la estabilidad en el empleo.

En el mismo orden de ideas, toda persona tiene derecho a recibir una remuneración que le asegure un nivel de vida para él y su familia, por lo cual, si el trabajador es privado de su derecho a la estabilidad en el empleo, también lo están privando de otros derechos como en este caso del derecho a una retribución para poder vivir conforme a la dignidad humana él y su familia.

Dentro de este instrumento perteneciente al sistema Interamericano, el mismo solo cuenta con el artículo anterior relacionado con nuestro tema de investigación que es la estabilidad en el empleo, por lo cual, para continuar con el estudio legislativo a nivel universal dentro del sistema Interamericano, ahora estudiaremos el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

¹²⁸ Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

3.3.2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

Iniciaremos este subtema estudiando el artículo 6° del Protocolo de San Salvador, el cual a la letra nos dice:

Artículo 6

Derecho al Trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

1. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.¹²⁹

Como se estipula en el artículo que antecede el trabajador tiene derecho a llevar una vida digna y decorosa por medio de la actividad física que mejor se adecue a sus capacidades, por lo cual al momento de negarle el derecho a la estabilidad en el empleo, se le está negando también el derecho a llevar una vida de manera decorosa y conforme a la dignidad humana, aparte de privarlo del derecho al trabajo, se le priva al derecho de gozar de una remuneración, por el desarrollo de su trabajo sea físico o intelectual.

Además, los estados que forman parte de este protocolo se comprometen a garantizar el pleno empleo, el cual se refiere a que todos los ciudadanos de un país en edad productiva, deben y tienen el derecho de efectivamente encontrarse laborando para una empresa o por cuenta propia, el pleno empleo busca tener el menor número de desempleados en un país, lo cual no se puede conseguir privando

¹²⁹ Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

a los trabajadores de su derecho a la estabilidad en el empleo, los mismos podrán ser despedidos sin consecuencias legales, y no podrán lograr una seguridad económica para alcanzar una vida decorosa tanto el trabajador como su familia, el trabajador solo cuenta con su fuerza física o intelectual para ser desarrollada dentro de una fuente de trabajo.

Continuamos con el estudio del artículo 7 del protocolo mencionada en líneas que anteceden, el cual a la letra nos dice:

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ¹³⁰

Dentro de este artículo se reconoce el derecho de todo trabajador a tener condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, por lo cual todos los estados que forman parte del mismo, tienen la obligación de garantizar dentro de sus legislaciones nacionales, federales y/o locales estas condiciones de trabajo para todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción o discriminación, las condiciones de trabajo no deben de estar sujetas a particularidades.

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;¹³¹

El primer inciso nos habla sobre el derecho de todo trabajador a recibir una remuneración con la cual se le asegure tanto a él, como a su familia una vida conforme a la dignidad humana, y de igual forma debe de gozar de un salario igual por trabajo igual, resulta ilegal que un trabajador que realiza las mismas funciones, cumple el mismo horario y desarrolla sus actividades sean físicas o intelectuales

¹³⁰ *Idem.*

¹³¹ *Idem.*

para el mismo patrón, reciba un salario desigual a otro trabajador con las mismas características, por algún tipo de discriminación.

- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;¹³²

Los incisos que anteceden, nos mencionan entre otras condiciones de trabajo, el derecho del trabajador a desarrollar la actividad que mejor se le acomode de acuerdo a sus capacidades, conocimiento y disposición, así mismo, el derecho de cambiar de fuente de empleo, siguiendo en todo momento los lineamientos legales.

Por otro lado, se hace alusión a los derechos de promoción o ascenso dentro de la fuente de empleo, de los cuales el trabajador que es privado de la estabilidad en el empleo, a la par es privado de estos derechos, uno de los aspectos que más influyen para obtenerlos es el tiempo de servicio prestado para la patronal, y como un cierto grupo de trabajadores está siendo privado de la estabilidad del empleo, los mismos no están generando una antigüedad dentro de la fuente de empleo, por lo cual considero que no solo se les está privando de un derecho humano, sino, de un conjunto de derechos humanos laborales.

- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;¹³³

Para nuestro trabajo de investigación, el inciso que antecede es el de mayor relevancia dentro de este protocolo, nos habla específicamente de la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Los estados que forman parte de este protocolo tienen la obligación de respetar y regular el derecho de la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores, dentro de esta fracción no se especifica ni se menciona que

¹³² *Idem.*

¹³³ *Idem.*

un grupo de trabajadores serán privados o discriminados de este derecho, por el contrario nos menciona que en el caso de que un trabajador sea cual sea su categoría o puesta, no estipula ninguna distinción, tendrá el derecho a una indemnización, lo cual es considerado como una estabilidad relativa, o a la reinstalación en la fuente de empleo, como una estabilidad en el empleo absoluta.

Dentro de este inciso también nos menciona que la estabilidad en el empleo de cualquier trabajador puede terminar, si el mismo comete o es despedido por una causa justificada establecida dentro de la legislación, lo anterior sin responsabilidad para el patrón.

Con los comentarios anteriores, se da por concluido el análisis del sistema interamericano por lo que respecta al derecho humano de la estabilidad en el empleo, con todo lo estudiado con anterioridad llegamos a la conclusión, que ciertos grupos de trabajadores se ven privados del derecho a la estabilidad en el empleo de forma ilegal.

Con respecto al sistema interamericano se les está negando este derecho, en ninguna línea de los artículos que anteceden se menciona que un grupo o grupos en específico serán privados del derecho a la estabilidad en el empleo y con ello la privación de los derechos laborales que del mismo se desprenden.

Y, por si fuera poco, la privación del derecho a la estabilidad en el empleo de solo ciertos grupos de trabajadores, ha traído como consecuencia que las fuentes de empleo se aprovechan de la restricción de estos grupos de trabajadores, para encubrir relaciones laborales con otras figuras jurídicas. La falta de regulación hacia los trabajadores con las categorías de confianza y eventuales dan pie a los patrones para simular relaciones labores, así ellos evitar el cumplimiento del derecho a la estabilidad en el empleo entre otros más, que se derivan del mismo.

3.4. Jurisprudencias y Tesis de la Décima y Undécima Época.

Avanzando en nuestro trabajo de investigación, continuamos con el estudio a nivel federal de la legislación dentro del Estado Mexicano que regula el derecho a la estabilidad en el empleo, se prosigue con las *Jurisprudencias y Tesis de la Décima*

y *Undécima Época*, las primeras de ellas son de observación obligatoria y las segundas son consideradas como un criterio orientador para todos los jueces del Estado Mexicano.

Para iniciar este apartado, se comentará la jurisprudencia, en materia laboral, de la *Undécima Época* emitida en mayo del año 2021, la cual a la letra nos dice:

MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación.

Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos.

Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el

periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.¹³⁴

SEPARACIÓN ILEGAL DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO MOTIVADA POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO. CONSTITUYE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, QUE ORIGINA LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el cese de un trabajador solamente será por causa justa y ello es aplicable únicamente a los de base, pues los de confianza no gozan de estabilidad en el empleo. Sin embargo, la separación ilegal de una trabajadora al servicio del Estado motivada por su estado de embarazo, aun cuando tenga la calidad de confianza, constituye, por sí misma, una discriminación por razón de género, al tratarse de una separación que atenta contra la dignidad de la persona y el principio de no discriminación, contenidos en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y, especialmente, conforme al artículo 11, numeral 2, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual debe dar lugar a una reparación integral a la víctima.¹³⁵

La jurisprudencia y tesis que anteceden nos habla sobre la protección laboral de las trabajadoras al servicio de las instituciones públicas del estado con categoría de confianza las cuales, si hubieran sido separadas de su empleo por motivo de su estado de embarazo, postparto o en el periodo de lactancia, este hecho es considerado como un acto de discriminación, por lo cual se establece la restitución de la trabajadora en su empleo y el pago de los salarios caídos.

Hay que mencionar además, que un gran número de trabajadores son catalogados dentro de la categoría de confianza, y por desgracia los mismos son privados de derechos humanos laborales como lo es, el derecho a la estabilidad en el empleo y demás derechos que se deriven de este, la tesis que antecede nos menciona que el artículo 123 de la CPEUM establece la falta de estabilidad en el empleo para este grupo de trabajadores (trabajadores de confianza) pero al mismo tiempo establece una excepción, cita que la mujer en estado de gravidez, postparto o en periodo de lactancia debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo.

¹³⁴ Tesis PC.I.L. J/76 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. II, mayo de 2021, p. 2201.

¹³⁵ Tesis I.16o.T.49 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, enero de 2020, p. 2692.

Además de lo establecido con anterioridad, la separación de una trabajadora de confianza al servicio del estado, justificada por encontrarse embarazada, en periodo de postparto o de lactancia, es un acto de discriminación y el derecho que las leyes laborales le concede al estado para despedir a los trabajadores de confianza, por la pérdida de la misma, no cede ni se atenúa ante el derecho de los trabajadores a la no discriminación.

En este mismo orden de ideas y con base en la tesis anterior, se llega a la conclusión, de que dentro del ámbito laboral existen diversas formas de discriminación y no solo la discriminación hacia la mujer por su estado de gravidez, los trabajadores sufren de constante discriminación por su preferencia sexual, por su raza o color de piel, ideologías políticas, por su sexo entre muchas más, por tal motivo considero que el derecho que las leyes laborales le conceden al estado para despedir a los trabajadores de confianza, por la pérdida de la misma, no cede ni se atenúa ante el derecho de los trabajadores a la no discriminación en todos los sentidos y no solo por el estado de gravidez, postparto o periodo de lactancia.

Continuando con este apartado, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Décima Época emitida en octubre del año 2020, la cual a la letra nos dice:

INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO. EL OTORGAMIENTO DE DIVERSOS NOMBRAMIENTOS MENORES A SEIS MESES, CON INTERRUPCIÓN ENTRE ELLOS, CONSTITUYE UNA SIMULACIÓN LABORAL QUE LES OTORGA ESE DERECHO, CUANDO SUMADOS DEN MÁS DE ESA TEMPORALIDAD [INTERRUPCIÓN DE LA TESIS AISLADA I.13o.T.77 L (10a.)].

Los artículos 6o., 15, 19 y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevén el derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo, que corresponde a los servidores que han sido nombrados en plazas definitivas o de nueva creación, después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, lo cual colma el correlativo deber del Estado patrón de hacer efectivo el derecho a la inamovilidad. En consecuencia, si a un trabajador se le otorga un nombramiento por determinado tiempo, menor a seis meses, luego se interrumpe por cierto lapso y posteriormente se expiden uno o más nombramientos por otro periodo, y así sucesivamente, se hace patente la simulación laboral en que incurre el patrón, al limitar ese derecho, por no permitir que el trabajador cumpla con la temporalidad a que se refiere el citado artículo 6o., y de donde deriva que deba efectuarse una interpretación a la luz de los principios in dubio pro operario y de progresividad, así

como al derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo, asumiendo que si la sumatoria de esas contrataciones interrumpidas, cotidianas y programadas en actividades iguales o similares, dan como resultado más de seis meses, tendrá derecho a la citada inamovilidad. En consecuencia, en una nueva reflexión este Tribunal Colegiado de Circuito interrumpe el criterio sostenido en la anterior integración en la tesis aislada I.13o.T.77 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS DE NUEVO INGRESO PUEDEN ADQUIRIR SU INAMOVILIDAD CUANDO NO SE UBIQUEN DENTRO DE LOS SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA Y HAYAN LABORADO ININTERRUMPIDAMENTE MÁS DE 6 MESES EN UN PUESTO DE BASE SIN NOTA DESFAVORABLE EN SU EXPEDIENTE."¹³⁶

La tesis que antecede nos muestra un claro ejemplo de las simulaciones laborales que en la actualidad se dan, y con mayor frecuencia en las instituciones públicas de todo el Estado Mexicano incluyendo el estado de Michoacán, la forma de operar de los titulares es contratar nuevo personal y otorgarles nombramientos o contratos por un tiempo menor de seis meses interrumpir la relación laboral y nuevamente otorgarles otro nombramiento menor a seis meses, con el fin de que este personal no genere la antigüedad necesaria para poder ser considerado como un trabajador de planta.

Por lo anterior, este tipo de trabajadores son considerados como trabajadores eventuales, los cuales no tienen derecho a la inmovilidad en el empleo, por tal motivo los titulares de las dependencias o instituciones estatales, realizan este tipo de simulaciones laborales, para limitar este derecho, evadir la responsabilidad de otorgarle al trabajador el derecho a la estabilidad en el empleo.

Por tal motivo esta tesis establece que, el otorgar nombramientos por un tiempo menor de seis meses, y posterior a esto interrumpir la relación laboral, y nuevamente otorgar uno o varios nombramientos por un tiempo menor a seis meses, pero si sumados estos nombramientos dan como resultado un tiempo mayor a seis meses, estos trabajadores tendrán derecho a la estabilidad en el empleo, a pesar de la simulación laboral que trataron de elaborar.

¹³⁶ Tesis I.13o.T.222 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, octubre de 2020, p. 1820.

Para continuar con este apartado, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Décima Época emitida en febrero del año 2020, la cual a la letra nos dice:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ QUE ORIENTAN E INFORMAN AL PÚBLICO EN GENERAL ACERCA DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS. NO TIENEN EL CARÁCTER DE CONFIANZA, PORQUE ESAS FUNCIONES SON DIFERENTES A LAS DE DAR ASESORÍA.

El artículo 7o., fracción III, de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, determina que debe ser considerado como trabajador de confianza quien realice, entre otras funciones, la de asesoría, lo que implica que quien lleva a cabo esa actividad tiene conocimientos especializados en determinados temas. De ahí que las funciones consistentes en dar indicaciones u orientación a los habitantes de la comunidad que acudan a hacer sus trámites, acerca de los requisitos y forma en que deben cumplirse al realizar algún procedimiento burocrático o administrativo, no pueden equipararse a las de "asesoría" prevista en el numeral citado pues, en primer lugar, para llevarlas a cabo no se requiere de conocimientos técnicos en alguna rama especializada que se traduzca en estimar que dadas sus características profesionales, se le confíen asuntos con intereses institucionales; en segundo, ese tipo de orientación es dirigida a la comunidad en general, esto es, esa función no se desarrolla internamente hacia algún funcionario en particular, aunado a que esta clase de información, por su naturaleza, no puede considerarse confidencial o que ponga en riesgo actividades institucionales y que requiera un manejo especial, ya que puede estar al alcance de todas las personas, en tanto sirve para darles a conocer los requisitos que cualquier ciudadano necesita para solicitar o tramitar alguna cuestión de su interés, lo que evidencia que la orientación o información en comento es pública; por lo que quien lleva a cabo tales actividades no tiene el carácter de trabajador de confianza y, por el contrario, goza del derecho a la estabilidad en el empleo.¹³⁷

Otra forma de simulación laboral, es la establecida en la tesis que antecede, los titulares de las instituciones públicas contratan a trabajadores y los asignan a categorías que no les corresponde por ejemplo trabajadores que orientan e informan al público en general acerca de trámites administrativos, no tienen ni deben tener el carácter de trabajador de confianza, porque esas funciones son diferentes a las de dar asesoría.

Generalmente se pueden dar este tipo de contrataciones simuladas por que los titulares de las instituciones públicas del estado se aprovechan de la escasa e insignificante descripción de las funciones y/o clasificación de los trabajadores de

¹³⁷ Tesis VII.2o.T.273 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, febrero de 2020, p. 2428.

confianza, que se realiza en el cuerpo normativo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y sus derivadas leyes estatales las cuales corren con la misma suerte.

Pero, cual es el interés de los titulares de las instituciones públicas de simular contrataciones y relaciones laborales, la respuesta es simple y la mayoría de los ciudadanos la conocen, buscan evadir derechos humanos laborales, buscan tener una menor responsabilidad con los trabajadores, no les interesa el futuro de los mismos, solo buscan usarlos mientras son de utilidad y en el momento que estos trabajadores por el simple paso del tiempo pierdan alguna habilidad o realicen su trabajo de una forma igual de eficaz pero más lenta, por dar un ejemplo, buscan desecharlos sin ninguna responsabilidad.

En el mismo orden de ideas, se continua con este apartado, y ahora se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la Décima Época emitida en enero del año 2020, la cual a la letra nos dice:

TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En cuanto al tema de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el Alto Tribunal ha interpretado la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios del régimen de seguridad social; así se advierte de la jurisprudencia 2a./J. 21/2014 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.". No obstante, tratándose de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, no les resulta aplicable la regla general de que carecen de estabilidad en el empleo y que sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, pues conforme a las Condiciones Generales de Trabajo del 1 de marzo de 1999, que regulan las relaciones laborales entre ese Poder y sus servidores públicos, en sus artículos 2, 5, 6, 19, 20, 38 y 39, se actualiza un supuesto de excepción al prever la tramitación de un procedimiento para los casos en que un trabajador –cualquiera que sea su naturaleza: de base o confianza– incurra en alguna de las causas de rescisión previstas en ese ordenamiento, ya que el superior inmediato debe levantar un acta administrativa en la que asiente los hechos, la declaración del trabajador y, en su caso, las

declaraciones de los testigos que se propongan, y establece que cuando el servidor público sea rescindido de la relación laboral, deberá dársele aviso por escrito en el que se expresen las causas de la misma. También dispone que son obligaciones de ese Poder cubrir a los trabajadores las indemnizaciones en términos de las condiciones generales y de la ley burocrática, así como reinstalar al personal en las plazas de las que hubiere sido separado, y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuese condenado por laudo ejecutoriado o en virtud de una destitución injustificada. En este sentido, el mencionado instrumento normativo amplía los derechos de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, consagrados en los artículos 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8, párrafo primero, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, pues incorpora la estabilidad en el empleo y, por ende, los derechos derivados de esta prerrogativa en beneficio de esa clase de trabajadores.¹³⁸

La tesis transcrita con antelación, nos habla sobre la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, conforme a las condiciones generales de trabajo, tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Se menciona que el Alto Tribunal ha interpretado la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la CPEUM, en el sentido de que sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios del régimen de seguridad social, no obstante, hablando directamente de los trabajadores de confianza al servicio del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, no les aplica esta regla general.

Dentro de las condiciones del trabajo el 01 de marzo de 1999, se estableció la tramitación de un procedimiento para los casos en que el trabajador sea de base o de confianza incurra en una falta y la misma sea una causa justificada para el despido o cese del trabajador, para lo cual su jefe inmediato deberá levantar un acta administrativa, la cual deberá incluir: los hechos ocurridos, el testimonio del trabajador y de dos testigos; Asimismo si el trabajador fuera rescindido de la relación laboral, es la obligación de la parte patronal entregarle un aviso de rescisión, donde se expresen los motivos de la misma.

En conclusión, este instrumento normativo (las condiciones del trabajo el 01 de marzo de 1999) amplía los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, pues concede el derecho a la

¹³⁸ Tesis XVI.2o.T.10 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, enero de 2020, p. 2711.

estabilidad en el empleo y por ende los derechos derivados del mismo, esto en favor de la clase trabajadora.

Para finalizar con este apartado, se comentará la jurisprudencia, en materia laboral, de la Décima Época emitida en enero del año 2013, la cual a la letra nos dice:

SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. LA LEY RELATIVA LES CONFIRIÓ EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR ENDE, A RECLAMAR LAS PRESTACIONES CORRESPONDIENTES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2012).

Del artículo 8o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, reformado mediante decreto publicado en el Periódico Oficial de la entidad el 20 de enero de 2001, deriva que los servidores públicos de confianza tienen derecho a que, previamente a su cese, se les instaure procedimiento administrativo en el que se les otorgue garantía de audiencia y defensa conforme a los numerales 23 y 26 de la ley citada, salvo a los titulares de las entidades públicas a que se refiere el artículo 9o. del indicado ordenamiento y los que sean designados y dependan directamente de ellos, lo que evidencia que aquéllos gozan del derecho a la estabilidad en el empleo y pueden demandar la reinstalación o indemnización correspondiente en caso de que el despido sea injustificado. Por tanto, el hecho de que un servidor público tenga un nombramiento en una plaza considerada de confianza resulta insuficiente para declarar improcedente la acción de reinstalación, toda vez que en el mencionado artículo 8o. el legislador local amplió los derechos que para los trabajadores burocráticos de confianza consagra la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, limitados a las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, pues incorporó el de la estabilidad en el empleo y, por ende, a los derechos derivados de esta prerrogativa en beneficio de esa clase de trabajadores.

Contradicción de tesis 392/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Primero Auxiliar con residencia en Guadalajara, Jalisco (actual Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con la misma residencia). 21 de noviembre de 2012. Unanimidad de cuatro votos; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ausente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 184/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de noviembre de dos mil doce.¹³⁹

La tesis que antecede es un referente de la evolución de la justicia laboral, a partir del 20 de enero de 2001, se publicó en el periódico oficial de la entidad, una reforma al artículo 8 de la ley para los servidores públicos del estado de Jalisco y sus municipios, equiparable en el estado de Michoacán a la LTSEMM.

Dentro de esta reforma se reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, la Ley para los Servidos Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios en su artículo número 3, realiza una subclasificación de los trabajadores de confianza, se dividen en funcionarios públicos y empleados públicos.

El derecho a la estabilidad en el empleo abarca a los empleados de confianza clasificados como empleados públicos y deja fuera a los funcionarios públicos (titulares de las entidades públicas) los cuales se encuentran enunciados en el artículo 9o. del indicado ordenamiento en una lista detallada (funcionarios públicos) los cuales no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Con base en la jurisprudencia anterior y a la ley para los servidores públicos del estado de Jalisco y sus municipios, se amplían los derechos de los trabajadores de confianza al servicio de las instituciones públicas del estado de Jalisco, anteriormente solo contaban con las garantías mínimas, protección al salario y seguridad social, pero en actualidad cuentan con el derecho a la estabilidad en el empleo y todos los que emanan del mismo.

Por tal motivo los trabajadores de confianza al servicio de las instituciones públicas del estado de Jalisco tienen derecho a la estabilidad en el empleo y por ende a reclamar las prestaciones que se deriven en caso de un despido injustificado.

La CPEUM en ningún artículo prohíbe el derecho a la estabilidad en empleo de los trabajadores de confianza, al contrario, lo que establece son las garantías mínimas de las cuales deben gozar que son las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, pero estas no están limitadas, la misma

¹³⁹ Tesis 2a./J. 184/2012 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. XVI, enero de 2013, p. 154.

CPEUM otorga la facultad a las entidades locales de expedir sus propias leyes en materia burocrática.

Para fortalecer lo expuesto anteriormente y para finalizar con este apartado, se comentará la tesis de tipo aislada, en materia laboral, de la novena época emitida en noviembre del año 2003, la cual a la letra nos dice:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY RELATIVA, VIGENTE HASTA EL 17 DE ENERO DE 1998, QUE ESTABLECE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, NO VIOLA LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Si bien es cierto que el mencionado precepto constitucional al prever que los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, limita los derechos que a tales trabajadores les corresponde, también lo es que no prohíbe que puedan establecerse otros derechos en su beneficio, pues sólo consagra las bases mínimas de protección a los trabajadores para asegurar su tranquilidad personal y el bienestar de su familia, como cuestiones esenciales que deben ser respetadas, las cuales servirán de sustento para la creación de las leyes reglamentarias respectivas, máxime que dicho dispositivo constitucional no señala que éstas deben ajustarse de manera exacta a la propia Constitución Federal. En consecuencia, basta que la Ley Fundamental faculte expresamente a los Poderes Legislativos de los Estados para legislar sobre las relaciones entre los Estados y los Municipios con los trabajadores a su servicio, para que tengan libertad de dictar las normas que consideren convenientes, sujetándose a las bases que al respecto establezca el apartado B del artículo 123 constitucional, por lo que el artículo 8o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no viola la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Carta Magna.

Amparo directo en revisión 940/2003. Ayuntamiento Constitucional de Zapopan, Estado de Jalisco. 19 de septiembre de 2003. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.¹⁴⁰

Como se mencionó anteriormente, ampliar los derechos de los trabajadores de confianza al servicio de las instituciones públicas en Jalisco, no contradice lo establecido en la CPEUM, la Constitución estable las garantías mínimas que se le

¹⁴⁰ Tesis 2a. CXL/2003, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época, t. XVIII, noviembre de 2003, p. 269.

deben otorgan a los trabajadores de confianza, pero jamás limita o prohíbe derechos como la estabilidad en el empleo.

Toda vez que la propia CPEUM otorga facultades a los poderes legislativos de los estados, para emitir las leyes locales laborales, en este caso en específico sobre las relaciones laborales entre el estado y los trabajadores a su servicio, el poder legislativo de cada estado de la republica contara con la libertad de emitir la norma sujetándose a las bases mínimas que estable la CPEUM, particularmente en esta situación a las establecidas en el artículo 123 apartado B.

En conclusión, la tesis que antecede establece, que La Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, específicamente su artículo 8° no viola lo constituido en el artículo 123 apartado B de la CPEUM, por tal motivo los trabajadores de confianza del estado de Jalisco pueden gozar de la estabilidad en el empleo.

3.5. Ley Federal del Trabajo

Para continuar con el estudio de la legislación que regula el derecho a la estabilidad en el empleo se continua con la regulación a nivel nacional, dentro del Estado Mexicano, iniciaremos estudiando la *LFT*, dentro de este estudio nos enfocaremos en ciertos artículos, en específico continuaremos con el estudio del artículo 5° de esta ley, el cual nos dice a la letra:

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y;

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.¹⁴¹

¹⁴¹ Ley Federal del Trabajo, (31-07-2021), http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

En el artículo que antecede, se establece que las disposiciones fijadas en esta ley son de orden público, por lo cual la estipulación de forma verbal o escrita, donde se establezcan las siguientes disposiciones, no producirán efectos ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, en la fracción XIII se decreta la renuncia de derechos por parte del trabajador, por lo cual interpretamos esta fracción como la imposibilidad de que cualquier trabajador sea de la categoría que sea, renuncien a su derecho a la estabilidad en el empleo, y con ello renuncie a los derechos que se desprenden del mismo.

La fracción XIV nos habla de las prácticas ilegales, que cada día se vuelven más populares entre las fuentes de empleo actuales, la cual es el encubrimiento de una relación laboral con actos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de la patronal, en nuestro tema de investigación nos interesa este tema, porque lo que buscan principalmente la fuente de empleo evadir es el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador.

En el mismo orden de ideas iniciaremos con el estudio del artículo 6° de la LFT, el cual a la letra planea lo siguiente:

“Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”¹⁴²

Con respecto al artículo anterior, la Ley Federal de los Trabajadores, establece la aplicación de los tratados internacionales, leyes nacionales y locales, en la forma que más benefician al trabajador en la relación laboral. Dentro de algunos tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano, se regula el derecho de la estabilidad en el empleo, sin que en ningún momento dentro de este derecho laboral, se discrimine algún grupo en específico de trabajadores o de categorías, por lo cual este artículo protege indirectamente todos los derechos del trabajador establecidos dentro de los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forme parte.

Continuaremos con el estudio del artículo 9° de la LFT, el cual a la letra nos

¹⁴² *Idem.*

dice lo subsecuente:

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.¹⁴³

El antecesor artículo nos habla específicamente sobre la categoría del trabajador de confianza, esta categoría de trabajadores, es la más golpeada dentro de la regulación mexicana, la cual se ve privada de derechos laborales entre ellos la estabilidad en el empleo, pero eso no es todo en la actualidad diversas fuentes de empleo, designan a un gran número de trabajadores con esta categoría, aunque sus funciones sean diversas a las del artículo anterior, esto para que con apoyo de la ley, puedan evadir responsabilidades con los trabajadores, una de ellas la estabilidad en el empleo.

Las fuentes de empleo se aprovechan de la necesidad y del desconocimiento de los trabajadores para realizar estos actos ilícitos, así que aparte de privar a los trabajadores de confianza de este derecho, privan a trabajadores con categorías diversas de este derecho simulando la categoría de trabajador de confianza. Por tal motivo el artículo anterior establece que de acuerdo a las *funciones* que realice el trabajador se le podrá designar una categoría y no al contrario, designarle una categoría de confianza y que realice funciones diversas a las establecidas por este artículo.

Siguiendo con el estudio de los artículos de la LFT, relacionados con el derecho a la estabilidad en el empleo, encontramos el artículo 48°, el cual a la letra establece lo siguiente:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción

¹⁴³ *Idem.*

intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.¹⁴⁴

Como se puede apreciar en el artículo anterior, el cual es la base del derecho a la estabilidad en el empleo dentro de la LFT, nos menciona que si el trabajador en cuestión es despedido por una causa injustificada podrá solicitar ante la autoridad laboral, su reinstalación dentro de la institución que venía prestando sus servicios, con el mismo puesto y las mismas prestaciones, o si lo decide podrá optar por una indemnización la cual corresponde a tres meses de salario, en el primero de los supuestos esta ley se está refiriendo a una estabilidad en el empleo absoluta, y en el segundo a una estabilidad en el empleo relativa.

Concluyendo el proceso laboral dentro del cual se determinará si el despido a estudiar fue por una causa justificada o injustificada, si lo fuera por una causa injustificada, el trabajador además de tener derecho a optar por una prestación, sea la reinstalación o la indemnización, tiene derecho a que se le paguen los salarios caídos desde el día del despido hasta máximo doce meses, esto último dependiendo del tiempo que lleve el procedimiento laboral, si este durará menos de doce meses, le corresponde al patrón pagar el tiempo que tardó en resolverse la controversia, siempre siendo máximo doce meses, lo cual, se puede considerar como una estabilidad en el empleo relativa, se le está garantizando el pago del salario por cierto tiempo determinado.

Continuando con el estudio de artículos relacionados con el derecho a la estabilidad en el empleo, encontramos el artículo 49°, el cual a la letra establece lo siguiente:

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las

¹⁴⁴ *Idem.*

características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el trabajo del hogar, y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales...”¹⁴⁵

Como se desprende del artículo que antecede, el cual pone limitaciones al derecho de la estabilidad laboral, el cual establece que el patrón puede quedar librado de la obligación de reinstalar un trabajador (estabilidad en el empleo absoluta), si el mismo fue despedido por una causa injustificada, esto a cambio del pago de una indemnización (las cuales se analizarán en el siguiente artículo).

Para lo cual estipula los trabajadores que son privados de la estabilidad absoluta: Trabajadores con una antigüedad menor de un año; si el trabajador se encuentra en contacto directo con el patrón, durante el desempeño de sus labores; trabajadores del hogar, trabajadores de confianza y trabajadores eventuales, dentro de estas dos últimas categorías, en la actualidad se utilizan como formas de contratación para evadir y/o evitar el derecho a la estabilidad en el empleo.

Continuando con el estudio, encontramos el artículo 50°, este nos habla sobre las indemnizaciones mencionadas en el artículo anterior, el cual a la letra establece lo siguiente:

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.¹⁴⁶

Las indemnizaciones establecidas en el artículo que antecede, les aseguran a los trabajadores una estabilidad en el empleo en su modalidad de relativa, dentro del cual establece los importes que les corresponde dependiendo cuestiones como

¹⁴⁵ *Idem.*

¹⁴⁶ *Idem.*

la forma de contratación por tiempo determinado o tiempo indeterminado, la antigüedad que el trabajador tenga prestando sus servicios y además de esas indemnizaciones tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y el pago de los salarios caídos.

La LFT cuenta con un apartado especial para la categoría de trabajadores de confianza, dentro del cual se establecen los artículos 182°, 183°, 184°, 185° y 186° los cuales, a la letra nos dicen:

Trabajadores de confianza

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.¹⁴⁷

El artículo anterior establece que las condiciones de trabajo con las que cuentan los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a las que rijan a los trabajadores que ejerzan servicios semejantes dentro de la fuente de trabajo, por tal motivo el trabajador de confianza no puede ni debe ser privado de ningún derecho laboral, (entre ellos la estabilidad en el empleo) otorgado a otro de trabajador con actividades semejantes.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.¹⁴⁸

Por otro lado, el artículo que antecede le niega a los trabajadores de confianza derechos laborales, todo lo contrario al artículo 182°, derechos como no poder formar parte de los sindicatos, ni tener voz y voto en los casos de huelga, asimismo les niega la posibilidad de ser representantes de los demás trabajadores en diversos organismos. De igual forma no podrán participar dentro de los conflictos

¹⁴⁷ *Idem.*

¹⁴⁸ *Idem.*

de los contratos colectivos de trabajo, ni para la firma o revisión de los mismos.

Por lo cual los artículos que anteceden se contradicen uno con otro, el primero de ellos le otorga los derechos al trabajador de confianza que cualquier otro trabajador con una actividad *semejante*, y en el siguiente les restringe derechos fundamentales, violado de esta manera sus derechos laborales.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.¹⁴⁹

El artículo que antecede establece que los trabajadores de confianza, se regirán por las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo que dirija la empresa, salvo las disposiciones establecidas en el mismo contrato colectivo. Con base a lo anterior considero que no es lo ideal aunado a que un trabajador no debería tener las facultades de limitar los derechos laborales de otro trabajador. Los contratos colectivos de trabajo son construidos, votados y aprobados por los mismos trabajadores, por tal motivo no es lo ideal que un grupo mayoritario de trabajadores, limite las prestaciones y derechos de un grupo minoritario de trabajadores del mismo establecimiento, sin embargo, este artículo lo permite.

Artículo 185.- 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. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.¹⁵⁰

Al mismo tiempo, el anterior artículo le otorga la facultad al patrón para poder rescindir la relación laboral, con el único vago requisito de contar con un motivo justificable para la pérdida de confianza, el cual no necesariamente tiene que coincidir con los supuestos del artículo 47, aunado a esto se le confiere al trabajador de confianza la facultad de ejercer acciones establecidas dentro de esta ley laboral.

Por lo establecido dentro del artículo anterior, el trabajador de confianza es privado del derecho laboral a la estabilidad en el empleo, al libre albedrío del patrón.

Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de

¹⁴⁹ *Idem.*

¹⁵⁰ *Idem.*

confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.¹⁵¹

Para finalizar con el estudio de la LFT, analizaremos el artículo 186, el cual establece que el trabajador puede contar con un puesto de planta, y posterior a esto puede ser promovido a un puesto de confianza y terminando su encomienda regresar a su puesto de planta.

De lo anterior se infiere, que resulta prudente que para evitar la afectación del derecho en la estabilidad en el empleo del trabajador de confianza, para poder otorgar esta categoría, se requiera que el trabajador cuente con la antigüedad necesaria para tener un puesto de planta y de esta manera, podrá ausentarse de su puesto de planta solicitando una licencia sin goce de sueldo y podrá ser promovido y ejercer funciones de un trabajador de confianza y concluyendo el nombramiento otorgado, el trabajador podrá regresar a sus funciones en el puesto de planta, de esta manera se evitaría la vulneración del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza.

3.6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Para continuar con el estudio de la legislación que regula el derecho a la estabilidad en el empleo continuamos con el análisis de la regulación a nivel nacional dentro del Estado Mexicano, se prosigue con la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, esta se encarga directamente del vínculo laboral entre los trabajadores públicos y el Estado (Federal, Estatal y municipal).

Dentro de este estudio nos enfocaremos en algunos artículos en específico, continuando con el estudio del artículo 8° de esta ley, el cual nos dice a la letra:

¹⁵¹ *Idem.*

Artículo 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.¹⁵²

Iniciando con el estudio de esta legislación nos encontramos en primer término con la exclusión a ciertos grupos de trabajadores, entre ellos los trabajadores de confianza del régimen de esta ley.

En definitiva, si los trabajadores bajo la categoría de confianza son excluidos de esta Ley. ¿Qué ley los rige? Lo ideal sería que los grupos de trabajadores excluidos, contaran con su propia ley, para de esta manera, no dejarlos en estado de indefensión e incertidumbre y poder reclamar las prestaciones a las cuales tienen derecho como cualquier trabajador.

En el mismo orden de ideas continuamos con el análisis el artículo 46° el cual a la letra nos establece lo siguiente:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: 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

¹⁵² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, (22-11-2021), http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_070621.pdf

reciba de sus superiores. 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.¹⁵³

Por su parte el artículo anterior establece las causas justas por las cuales los trabajadores podrán ser cesados de su trabajo, esto es, las causas por las cuales a un trabajador se les puede privar de su derecho a la estabilidad en el empleo, algunas pueden ser consideradas por voluntad propia del trabajador, por ejemplo, la renuncia y el abandono del trabajo.

Por otra parte, también se consideran causas justificadas las que afectan directamente el desempeño del trabajador dentro de la fuente de empleo, pero para que tales puedan ser consideradas de esta manera, se necesita ser determinada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mediante una resolución.

Asimismo, se consideran causas justas para privar a un trabajador de su estabilidad en el empleo, las incapacidades permanentes que les impida el cumplimiento y ejecución de sus labores, así como la muerte del trabajador.

Y por último una de las causales más controvertidas, es por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, esta causal es utilizada indebidamente por la parte patronal, en la actualidad es muy común contratar empleados bajo la modalidad de obra determina, cuando realmente no lo son, esto

¹⁵³ *Idem.*

con el fin de poder cesar a los trabajadores en cualquier momento sin tener consecuencias jurídicas, y poder evadir el derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo.

3.7. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios

Avanzando en nuestra investigación, continuamos con el estudio nacional de la legislación dentro del Estado Mexicano que regula el derecho a la estabilidad en el empleo, se prosigue con la *LTSEMM*, la cual se encarga estrictamente de las relaciones laborales entre el Estado de Michoacán y sus servidores públicos.

Dentro de este estudio nos enfocaremos en algunos artículos en específico, continuando con el estudio del artículo 22° de esta ley, el cual nos dice a la letra:

Artículo 22. Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...III. A que no se les despidan del cargo que desempeñen por razones de embarazo...¹⁵⁴

De manera puntual me refiero a este artículo, establece indirectamente la estabilidad en el empleo reforzada, como se estudió en anteriores instrumentos legales, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que laboren para las instituciones públicas en Michoacán, gozan de estabilidad en el empleo reforzada, se presume que si fueran despedidas en alguno de estos dos momentos, el despido sería por discriminación directamente hacia la mujer por el estado de gestación y/o lactancia que presenta.

Con esto quiero decir, que las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia gozaran del derecho de la estabilidad en el empleo reforzada, sin importar el puesto o categoría que tengan asignado, es decir, aun si esta categoría fuera la de trabajador de confianza, si fueran víctimas de un despido, se presumiría que fue un acto de discriminación por su condición actual y el mismo se estudiaría desde la perspectiva de género.

¹⁵⁴ Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, (18-09-2018), <http://congresomich.gob.mx/file/LEY-DE-LOS-TRABAJADORES-AL-SERVICIO-DEL-ESTADO-REF-18-SEPT-2018-1.pdf>

Avanzando en nuestro razonamiento continuamos con el análisis el artículo 40° el cual a la letra nos establece lo siguiente:

Artículo 40. Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar por una de las siguientes acciones: a) Reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba, a razón de las que correspondan a la fecha en que se realice la reinstalación y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando; y, b) Indemnización con el importe de tres meses de salario que gozaba al momento del cese.¹⁵⁵

Dentro del artículo 40° de la *LTSEMM*, se establecen las garantías para que los trabajadores al servicio de las instituciones públicas en Michoacán, puedan disfrutar del derecho a la estabilidad en el empleo, los mismos solo pueden ser cesados de su empleo por una causa justificada debidamente estipulada en la ley de la materia.

En el artículo 40° de la *LTSEMM*, se establece que, si algún trabajador en servicio es cesado por una causa injustificada, podrá optar por la reinstalación en el puesto que venía desempeñando hasta el día de su despido o si así lo decide tendrá derecho a optar por una indemnización por tres meses de sueldo, este artículo veda por el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, será decisión del propio trabajador si opta por una estabilidad en el empleo absoluta o relativa.

De igual manera continuamos con el análisis el artículo 41° el cual a la letra nos establece lo siguiente:

Artículo 41. En el caso del artículo anterior, si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad o dependencia la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, tratándose de los incisos a) y b) del artículo anterior, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.¹⁵⁶

¹⁵⁵ *Idem.*

¹⁵⁶ *Idem.*

Otra de las garantías establecidas dentro de esta legislación para proteger el derecho de la estabilidad en el empleo, es lo decretado en el artículo que antecede, si un trabajador al servicio de las instituciones públicas en Michoacán es cesado de forma injustificada, y si en juicio la dependencia no prueba lo contrario, el trabajador además de decidir entre los tres meses de indemnización o la restitución en el empleo, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde el día de su despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, esto dependerá de la duración del juicio laboral, posterior a este tiempo se le otorgara al trabajador un porcentaje sobre el importe determinado en el mismo artículo.

Por otro lado, continuamos con el análisis el artículo 67° el cual a la letra nos establece lo siguiente:

“Artículo 67. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de ninguno de los Sindicatos y si pertenecieren a ellos por haber sido trabajadores de base, quedarán en suspenso todos sus derechos sindicales, mientras desempeñen el cargo de confianza.”¹⁵⁷

Como se mencionó con anterioridad en el artículo 183 de la LFT, de la misma forma en el artículo anterior privan a los trabajadores de confianza de ciertos derechos laborales entre ellos, iniciando con el derecho a pertenecer libremente a un sindicato y continuando con todos los derechos sindicales que con lleva.

Asimismo, establece que si los trabajadores pertenecen a la plantilla de base y por tal motivo forman parte de los sindicatos y gozan de los derechos que con lleva ser miembro, quedaran suspendidos todos estos derechos, solo por la razón de ser trabajador de confianza y no gozar del derecho a la estabilidad en el empleo.

¹⁵⁷ *Idem.*

Capítulo cuarto

El juicio de amparo como instrumento de control constitucional en México

SUMARIO. 4.1. *Mecanismos de control Constitucional en México*, 4.2 *El juicio de amparo (Directo e indirecto)*, 4.3 *El juicio de amparo como protector del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán.*

Iniciaremos este capítulo hablando de los mecanismos de Control Constitucional en México y la eminente necesidad de su existencia para la preservación de la Supremacía Constitucional, pero para la brevedad del mismo solo se mencionaran las acciones de inconstitucionalidad, las controversias constitucional, el juicio político y el amparo, los cuales son los mecanismos más utilizados en los últimos años, señalando su concepto, su término legal, objetivo, quienes están legitimados para promoverlos, el trámite legal para promoverlos y contra que o quienes procede.

Todo lo anterior, con la finalidad de descubrir cuál es el mecanismo ideal para la protección del derecho de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, posterior a esto se estudiara con mayor detalle el juicio de amparo en sus dos vertientes, amparo directo y amparo indirecto, y para finalizar con este trabajo de investigación se hablará del juicio de amparo directo como protector del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán.

4.1. Mecanismos de control constitucional en México

¿Por qué son necesarios los mecanismos de control constitucional?

Por lo que se refiere a la necesidad de los mecanismos de control constitucional, se puede argumentar que la propia CPEUM estable la posibilidad de violaciones a sus

disposiciones, por tal motivo en auxilio se crean los mecanismos de control constitucional, los cuales tienen como objetivo preservar la supremacía constitucional.

Habría que decir también que por *Mecanismos de control* “debemos entender el conjunto de reglas, principios y procedimientos situados en sede de los diversos poderes públicos diseñados con la finalidad de contener el abuso del poder o su desviación por los órganos estatales a fin de preservar la supremacía del documento político fundamental de una nación”.¹⁵⁸

Habría que decir también que con los mecanismos de control constitucional se busca garantizar el respeto a las leyes constitucionales y evitar se quebrantes, debido a que es la norma suprema de la nación, es el máximo exponente de leyes en el Estado Mexicano, por tal motivo sus subordinadas leyes nacionales, federales, estatales y locales deben de estar en sintonía con lo manifestado dentro de nuestra Carta Magna.

En este mismo orden de ideas, la superioridad de la carta magna ante otras leyes, hace necesario y justifica la existencia de los mecanismos de control constitucional.

Dentro de la legislación mexicana existen diversos instrumentos de control constitucional, pero dentro de los más utilizados podemos encontrar las acciones de inconstitucionalidad, las controversias constitucionales, el juicio político y la figura del amparo.

Los cuales se detallarán en una sucinta explicación en las próximas líneas, para poder determinar cuál es el *mecanismo de control constitucional* que mejor se adecua a nuestro problema de investigación, la protección del derecho humano a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán.

¹⁵⁸ Salgado Ledesma, Eréndira, *Manual de derecho procesal constitucional*, México, Porrúa, 2015, p. 41.

4.1.1. Acciones de inconstitucionalidad

A continuación, se señala el concepto, el término legal para ejercer la acción de inconstitucionalidad, su objetivo, quienes están legitimados para promoverla, en contra de que procede y una sucinta descripción del procedimiento para interponerla.

El fin de la Acción de inconstitucionalidad es preservar la supremacía de la CPEUM, por medio de un procedimiento uniistancial, que se tramita ante la SCJN.

4.1.1.1. Concepto

La acción de inconstitucionalidad constituye una petición de control de validez normativa, no existe contienda entre partes propiamente no es un juicio, por lo cual solo requiere que se tilde de inconstitucional una ley o un tratado internacional, las normas que pueden impugnarse por esta vía son leyes que deriven del congreso de la Unión, de las legislaturas locales y de la asamblea legislativa del Distrito Federal, incluidas las orgánicas de los congresos federal y estatales que tengan por objeto regular la organización, funcionamiento y atribuciones del poder legislativo de que se trate, así como los tratados internacionales celebrados por el presidente de la república y ratificados por el Senado.¹⁵⁹

Como se describe en líneas que anteceden la acción de inconstitucionalidad no es propiamente un juicio, no existe una disputa entre partes, lo que realmente se busca con la acción de inconstitucionalidad, es que se derogue una ley o tratado internacional por ser inconstitucionales.

4.1.1.2. Término legal

Según la ley reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la CPEUM: “El plazo para ejercitar la acción de inconstitucionalidad será de treinta días naturales contados a partir del día siguiente a la fecha en que la ley o tratado internacional impugnado sean publicados en el correspondiente medio oficial.”¹⁶⁰

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 129.

¹⁶⁰ Ley reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (07-06-2021), https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Reglamentaria_de_las_fracciones_I_y_II_del_Articulo_105.pdf

El termino para ejercer la acción de inconstitucional es de treinta días naturales, si el termino fenece en un día inhábil, la demandada podrá presentarse el siguiente día hábil.

4.1.1.3. Objetivo

En la acción de inconstitucionalidad se analiza la contradicción de una norma general o tratado internacional con la CPEUM a fin de preservar el principio de supremacía constitucional.¹⁶¹

El objeto de la Acción de inconstitucionalidad es claro: “Declarar la inconstitucionalidad de nuevas normas, declaratoria que, en su caso, lleva a su invalidación. La norma cuya constitucionalidad se impugna se examina a la luz lo dispuesto por la constitución para determinar si la contraría o no”¹⁶²

Como se menciona en líneas que anteceden el objeto de la acción de inconstitucionalidad es impugnar la norma o tratado internacional que contradice lo establecido dentro de nuestra CPEUM, para lo cual los integrantes de la SCJN deberán determinar si realmente la contradice o no, para de esta manera preservar el principio de supremacía constitucional.

4.1.1.4. Legitimidad para promover

Los sujetos legitimados son tanto órganos individuales (personales) como órganos legislativos, los cuales se pueden sintetizar de la siguiente manera:

a) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión o de los integrantes del Senado o de alguna de las Legislaturas de las entidades federativas.

b) El Ejecutivo Federal, por conducto del Consejero Jurídico del Gobierno;

¹⁶¹ Salgado Ledesma, Eréndira, *op. cit.*, p. 130.

¹⁶² Colegio de secretarios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho procesal constitucional*, México, Porrúa, 2003, t. II, p.1021.

- c) Los partidos políticos con registro ante el Instituto Nacional Electoral, por conducto de sus dirigencias nacionales;
- d) La Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
- e) El INAI (Instituto Nacional de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales) y;
- f) El Fiscal General de la República;¹⁶³

Como se desprende de líneas que anteceden no cualquier ciudadano u organismo puede promover una acción de inconstitucionalidad, es necesario estar legitimado para estar efecto, si no fuese así la acción de inconstitucionalidad se desechara sin que la Suprema Corte entre al estudio de fondo.

4.1.1.5. Trámite legal

El trámite legal de la acción de inconstitucional inicia con la presentación del escrito inicial de la demanda ante la SCJN, si este cuenta con alguna irregularidad, el ministro instructor concederá un término legal de cinco días para que se realicen las adecuaciones pertinentes.

Asimismo, si el ministro instructor así lo considera podrá aplicar las causales de improcedencia y causales de sobreseimiento, establecidas en la ley.

Posterior a esto se le dará vista a los órganos legislativos emisores de la ley en cuestión y al órgano ejecutivo encargado de promulgarla, se les concederá el plazo legal de 15 días, para que rindan su respectivo informe donde fundamente y motiven la validez de la norma impugnada.

Después de transcurrido el plazo de los 15 días, el ministro instructor, pondrá el expediente a disposición de las partes, para con esto permitirles formular alegatos dentro del término de cinco días.

Una vez finalizado el procedimiento, el ministro instructor pondrá a consideración del Tribunal Pleno el proyecto de resolución del asunto.

Las resoluciones emitidas por Suprema Corte de Justicia declararan la

¹⁶³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-2021), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

invalidez de la ley o leyes impugnadas, al aprobarse por lo menos por ocho votos. Si no fuese así, el Tribunal Pleno desestimaré la acción ejercitada y ordenará el archivo del asunto.

4.1.1.6. Procedencia

La acción de inconstitucional procederá ante cualquier ley o tratado internacional que se consideren inválidos o contradictorios a lo establecido en la CPEUM publicados en cualquier medio oficial.

4.1.2. Controversia constitucional

A continuación, se señala el concepto, el término legal para ejercer la controversia constitucional, su objetivo, quienes están legitimados para promoverla, en contra de que procede y una sucinta descripción del procedimiento para interponerla.

A diferencia de la acción de inconstitucionalidad, la controversia constitucional si es considerado un juicio, toda vez que, si existe una disputa entre las partes, (entre un poder y otro).

4.1.2.1. Concepto

La controversia constitucional “es un medio de protección del sistema federal de gobierno, destinado a mantener la efectividad de las normas constitucionales que dan atribuciones específicas a los órganos originarios del Estado.”¹⁶⁴

Asimismo, “es uno de los mecanismos contemplados por el Derecho procesal constitucional, cuyo fin radica en salvaguardar las disposiciones constitucionales contra actos, normas generales o tratados internacionales que pretendan suprimir el orden previsto por la Norma Suprema”¹⁶⁵

¹⁶⁴ Sánchez Cordero de García Villegas, Olga María, *¿Qué son las controversias constitucionales?*, 2ª ed., México, SCJN, 2004, p.21.

¹⁶⁵ Hernández Chong Cuy, María Amparo, *La defensa jurisdiccional el municipio y la controversia constitucional*, México, Universidad Panamericana, 1998, p.56.

La controversia constitucional se promueve ante la SCJN, es un juicio uniinstancial, el cual está contemplado dentro de la CPEUM para el momento en que se susciten conflictos competenciales (invasión de esferas competenciales) entre alguno de los poderes u órganos de autoridad.

Los ámbitos competenciales de los tres poderes u órganos de autoridad, están previstos en nuestra CPEUM, por lo cual la controversia constitucional es otra garantía para preservar la supremacía constitucional, protegiendo el ámbito de atribuciones que la propia Constitución ha previsto.

Termino legal

Según la ley reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la CPEUM, el plazo para la interposición de la demanda será de:

- I. Tratándose de actos u omisiones, de treinta días contados a partir del día siguiente al en que conforme a la ley del propio acto surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se reclame; al en que se haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución; o al en que el actor se ostente sabedor de los mismos;
- II. Tratándose de normas generales, de treinta días contados a partir del día siguiente a la fecha de su publicación, o del día siguiente al en que se produzca el primer acto de aplicación de la norma que dé lugar a la controversia, y
- III. Tratándose de los conflictos de límites distintos de los previstos en el artículo 73, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de sesenta días contados a partir de la entrada en vigor de la norma general o de la realización del acto que los origine.¹⁶⁶

Con respecto a los términos para la interposición de la demanda este varía entre los treinta y los sesenta días dependiendo del caso en concreto, como se describe con antelación.

4.1.2.2. Objeto

El objeto de la controversia constitucional “Es la asignación de un derecho, facultad, obligación, competencia o responsabilidad de un órgano u orden en relación con otros órganos u órdenes”¹⁶⁷

Asimismo, “su creación obedece a la lógica de contar con mecanismos jurídicos para procesar las diferencias jurídicas que surjan dentro del contexto de

¹⁶⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-2021), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

¹⁶⁷ Cossío Díaz, José Ramón, *La controversia constitucional*, México, Porrúa, 2008, p. 120

un Estado compuesto; en el que coexisten diversos niveles de gobierno y órganos públicos, cada uno con atribuciones que pueden chocar entre sí”¹⁶⁸

La controversia constitucional fue creada para contar con mecanismos jurídicos en los cuales se pudieran resolver las diferencias que se suscitaran entre los órganos de autoridad, cuando sus esferas competenciales colisionan entre sí, se les asigna tareas concretas a cada órgano para que puedan actuar legalmente.

4.1.2.3. Legitimidad

Las controversias constitucionales se pueden suscitar entre:

- a) La Federación y una entidad federativa
- b) La Federación y un municipio;
- c) El Poder Ejecutivo y el Congreso de la Unión; aquél y cualquiera de las Cámaras de éste o, en su caso, la Comisión Permanente;
- d) Una entidad federativa y otra;
- e) Dos municipios de diversos Estados;
- f) Dos Poderes de una misma entidad federativa;
- g) Un Estado y uno de sus Municipios; Inciso reformado
- h) Una Entidad Federativa y un Municipio de otra o una demarcación territorial de la Ciudad de México;
- k) Dos órganos constitucionales autónomos de una entidad federativa, y entre uno de éstos y el Poder Ejecutivo o el Poder Legislativo de esa entidad federativa, y;
- l) Dos órganos constitucionales autónomos federales, y entre uno de éstos y el Poder Ejecutivo de la Unión o el Congreso de la Unión.¹⁶⁹

4.1.2.4. Trámite legal

El trámite legal de la controversia constitucional inicia con la presentación de la

¹⁶⁸ Carbonell, Miguel, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, México, Porrúa-UNAM-CNDH, 2007, p.639.

¹⁶⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-2021), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

demanda, esta debe de ser presentada por un sujeto legitimado para promoverla, los cuales se señalaron puntualmente en las líneas que anteceden.

Posterior a esto, comprobando la legitimidad, la controversia deberá de presentarse ante la SCJN, el presidente de este órgano la turnará a un ministro instructor.

Al momento de ser turnada al ministro instructor el mismo analizara el escrito de demanda, si encuentra un motivo de improcedencia la desechara de plano.

Si no fuese así, la demanda se admitirá, y se comisionara al actuario de la adscripción emplazar a la parte demandada, concediéndoles el término legal de 30 días para dar contestación a la demanda, asimismo se comisionará a dar vista a las demás partes para que manifiesten lo que a sus intereses legales convengan.

La parte actora podrá ampliar su demanda, si así lo desea durante el termino de 15 días, posterior a la contestación de la demanda y esto si existieran hechos nuevos dentro de la contestación.

Si existiera una irregularidad dentro del escrito inicial de demanda, así como en la contestación, ampliaciones o reconvencciones, el ministro instructor otorgara el termino de 5 días para subsanar cualquier irregularidad.

Posterior a esto se señalará fecha y hora para el desahogo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual no podrá exceder el plazo de 30 días, dentro de la cual las partes podrán ofertar todo tipo de pruebas, excepto absolver posiciones, asimismo ambas partes podrán presentar sus alegatos por escrito.

Una vez finalizada la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, el ministro instructor pondrá a consideración del Tribunal Pleno el proyecto de resolución.

4.1.2.5. Procedencia

Las controversias constitucionales proceden en contra de normas generales, actos u omisiones, con excepción de las que se refieran a la materia electoral.

4.1.3. Juicio político

A continuación, se señala el concepto, el término legal para ejercer el juicio político, su objetivo, quienes están legitimados para promoverlo y una sucinta descripción del procedimiento para interponerlo.

4.1.3.1. Concepto

El juicio político, como su nombre lo sugiere es un juicio que se desarrolla en una sola instancia a cargo del congreso de la Unión, para mayor entendimiento se señala el siguiente concepto:

El juicio político es un proceso sumario de una sola instancia a cargo de un órgano formalmente legitimado (congreso de la Unión) pero de índole materialmente jurisdiccional, seguido contra un servidor público de alta jerarquía de cualquiera de los tres poderes públicos y organismos constitucionales autónomos por la comisión de conductas graves que atenten contra los intereses públicos fundamentales o su buen despacho.¹⁷⁰

El juicio político tiene como fin la inhabilitación o destitución de un funcionario público, el cual cuente con una jerarquía alta en cualquiera de los tres poderes u órganos de autoridad, este juicio inicia por la acusación del mal manejo de los intereses públicos de los ciudadanos.

4.1.3.2. Término Legal

El Procedimiento de juicio político “sólo podrá iniciarse durante el período en el que el servidor público desempeñe su cargo y dentro de un año después. Las sanciones correspondientes se aplicarán en un período no mayor de un año a partir de iniciado el procedimiento”.¹⁷¹

El término legal para promover el juicio político, es durante todo el tiempo que el funcionario público se encuentre desempeñando sus funciones, sin importar

¹⁷⁰ Salgado Ledesma, Eréndira, *op. cit.*, p. 174.

¹⁷¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-2021), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

si está iniciando o concluyendo su periodo, así mismo este juicio podrá interponerse en el año posterior inmediato en el que el servidor deje la función pública.

4.1.3.3. Objeto

El juicio político “constituye una función de control constitucional, formalmente legislativa, pero materialmente jurisdiccional, llevada a cargo por un órgano político (el poder legislativo) que solo permite la remoción o inhabilitación de ciertos servidores públicos de alta jerarquía a los que se sanciona por violaciones a la Constitución, leyes y programas federales”.¹⁷²

Como se menciona con anterioridad el juicio político tiene como objeto o finalidad la separación o inhabilitación de los servidores públicos que actúen en contra de lo establecido dentro de la CPEUM o leyes que emanen de ella, entre los supuestos se encuentra el mal uso de los recursos públicos.

4.1.3.4. Quienes lo pueden promover

El juicio político puede ser promovido por cualquier persona, para lo cual debe presentar todos los elementos de prueba a los que tenga acceso y bajo su propia responsabilidad, podrá presentar denuncia en contra de un servidor público ante el secretario general de la Cámara de diputados del Congreso de la Unión.

4.1.3.5. Cuestiones de procedencia

El juicio político inicia con la presentación del escrito de denuncia ante cámara de diputados, específicamente ante el secretario general, el cual tendrá un término de 03 días para que se ratifique.

Posterior a la ratificación, el secretario general de la cámara de diputados lo turnara a las comisiones correspondientes.

¹⁷² Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto, *El sistema de responsabilidades de los servidores públicos*, México, Porrúa, 1996, p.63.

Se determinará si el denunciado se encuentra dentro de los supuestos que se enumeran en el artículo 2° de la ley de responsabilidades, esto no puede exceder un plazo de 30 días, de igual modo se verificara que la denuncia contenga medios de prueba que la sustenten y se presuma la existencia de la probable falta. Si no fuese así, la denuncia se desechará de plano.

Si la denuncia se desechara de plano, podrá revisarse la resolución a solicitud de cualquiera de los presidentes de las comisiones o a solicitud del 10% de los integrantes de las comisiones.

La resolución dictada por la subcomisión de Examen Previo donde se declare la procedencia de la denuncia, se turnará al pleno de las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y de Justicia, ellos son los encargados de formular la resolución correspondiente y ordenar se turne a la Sección Instructora de la Cámara.

La Sección Instructora de la cámara será la encargada de practicar las diligencias, con lo cual se comprobarán los hechos imputados dentro de la denuncia, precisando características de tiempo modo y lugar.

Posterior a la ratificación de la denuncia, la sección notificará al denunciado, haciéndole saber que podrá comparecer o informar por escrito lo pertinente en el término de 07 días.

Continuando con el proceso la sección instructora abrirá un periodo de pruebas con el termino de 30 días, para que tanto el servidor público como el denunciante, puedan ofrecer sus pruebas.

Terminado el periodo de pruebas, el expediente se podrá a la vista por los siguientes tres días al denunciante y posteriormente al servidor público, esto con el fin de que en los siguientes seis días puedas formular sus alegatos.

Transcurrido este término, la instructora realizara sus conclusiones y consideraciones jurídicas que considere para justificar la continuidad del procedimiento o su conclusión.

En el caso de que se desprenda de las conclusiones la inocencia del servidor público, se declarara que no ha lugar a proceder, pero si se desprende la responsabilidad del mismo la sección instructora le entregara sus conclusiones a

los secretarios de la cámara de diputados para que resuelvan dentro de los tres días siguientes lo condeciente.

4.1.4. Juicio de amparo

A continuación, se señala el concepto, el término legal para ejercer el juicio de amparo, su objetivo, quienes lo pueden promover, y las vías del juicio de amparo.

4.1.4.1. Concepto

El juicio de amparo es “una institución de carácter político, que tiene por objeto proteger bajo las formas tutelares de un procedimiento judicial, las garantías que la Constitución otorga, o mantener y conservar el equilibrio entre los diversos poderes que gobiernan la Nación, en cuanto por causa de las invasiones de éstos, se vean ofendidos o agraviados los derechos de los individuos”¹⁷³

Es decir, el juicio de amparo protege por medio de un procedimiento judicial, las garantías o derechos que la CPEUM otorga, y al mismo tiempo, conserva el equilibrio entre los poderes de la Unión.

Asimismo, “es un medio jurídico que preserva las garantías constitucionales del gobernado contra todo acto de autoridad que las viole, asegura en su favor el sistema competencial entre la autoridad federal y los estados, y protege en su beneficio toda la Constitución y todo ordenamiento del derecho positivo mexicano”¹⁷⁴

Dicho de otra manera, el juicio de amparo es un instrumento legal para recuperar cualquier derecho establecido dentro de la CPEUM, violentado por una autoridad en perjuicio de un ciudadano, asimismo protege la Constitución y el sistema competencial entre la autoridad federal y los estados.

Por su parte Díaz Pedraza nos menciona lo siguiente:

El juicio de amparo, es la institución jurídica a través de la cual, una persona física o moral, denominada quejoso, ejercita su derecho de acción ante un órgano judicial,

¹⁷³ Arellano García, Carlos, *El juicio de amparo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1997, p. 330

¹⁷⁴ Arellano García, Carlos, *op.cit.*, p. 333

federal o local, para reclamar un acto de autoridad, con carácter público o particular, llamada responsable y que estima violatorio de alguno de sus derechos fundamentales y su garantía constitucional, con el propósito de que se le restituya en el goce del derecho y garantía violentados.¹⁷⁵

Dentro del concepto anterior podemos encontrar los elementos básicos que conformar el juicio de amparo, iniciando con que es una institución jurídica a la cual pueden recurrir tanto personas físicas como morales, para ejercer su derecho ante un órgano judicial, para reclamar un acto de alguna autoridad que violente su esfera jurídica (derechos humanos y garantía constitucional), con el fin de que se le restituyan.

4.1.4.2. Término legal

El plazo común para presentar la demanda de amparo es de quince días, salvo las excepciones establecidas en el artículo 17 de la ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM.

4.1.4.2. Objetivo

El objeto del juicio de amparo según Ignacio Burgoa “esta institución procesal tiene por objeto proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad que en detrimento de sus derechos viole la Constitución”¹⁷⁶

Otro de los objetivos del juicio de amparo a partir de la reforma constitucional del 11 de junio del 2011, es la protección de los derechos humanos establecidos dentro de los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forme parte, los cuales tienen carácter de ley suprema, como se establece en el artículo 133 constitucional.

Por lo que se debe precisar que el juicio de amparo constituye un medio de

¹⁷⁵ Díaz Pedraza, Noé, *Breves lecciones del juicio de amparo en México*, Morelia, UMSNH, 2018, p. 26

¹⁷⁶ Burgoa Orihuela, Ignacio, *El juicio de amparo*, 34ª ed., México, Porrúa, 1998, p.170.

control tanto de constitucionalidad como de convencionalidad y de legalidad cuyo objeto es reparar las violaciones de derechos fundamentales que un determinado acto de autoridad genera sobre la esfera jurídica de las personas que acudan a el, con el fin de restituir las en el goce pleno de los derechos que le hayan sido violados.

4.1.4.3. Quienes lo pueden promover

El juicio de amparo lo puede promoverse tanto una persona física, como una persona moral, que demuestre interés legítimo de afectación en su esfera jurídica, siempre y cuando se viole lo establecido en el art 1° de la CPEUM.

Asimismo, el quejoso podrá promover juicio de amparo por medio de un apoderado jurídico o representante legal.

4.1.4.4. Vías del juicio de amparo

El juicio de amparo se divide en dos vías, lo cual a grandes rasgos depende, de lo que a continuación se enuncia de la siguiente manera:

- a) La vía directa procede contra sentencias, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio entendiéndose por los primeros los que decidan el juicio en lo principal, por los últimos, los que, sin decirlo en lo principal, lo den por concluido; y,
- b) La vía indirecta se entabla contra actos dictados dentro, fuera y después de concluido el juicio, es decir, por exclusión contra los actos que no reúnan las características del inciso a), serán reclamables en amparo indirecto, siempre que se satisfagan las condiciones de su procedencia previstas en el artículo 207 de la ley de amparo.¹⁷⁷

Posterior al estudio de los mecanismos de control más utilizados en nuestro país, llegamos a la conclusión que el mecanismo ideal para proteger el derecho de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán, es el juicio de amparo.

El siguiente tema que se abordará de manera más profunda son las vías del

¹⁷⁷ Tafoya Hernández, J. Guadalupe, *Elementos para el estudio del juicio de amparo*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017, p. 192

juicio de amparo directo e indirecto.

4.2. El juicio de amparo directo e indirecto

Como se mencionó con anterioridad el juicio de amparo se divide en dos vías directa e indirecta, las cuales dependen de la naturaleza del acto o actos de autoridad que se reclamen dentro de la demanda. De las cuales se abordarán sus características, similitudes y diferencias, para un conocimiento más amplio.

4.2.1. Amparo directo

4.2.1.1. Término para promover

El plazo común para presentar la demanda de amparo es de quince días, salvo las excepciones establecidas en el artículo 17 de la ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM.

Conforme al contenido de la ley de amparo el plazo para promover la demanda de amparo se computará a partir de que se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame.
2. Al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución
3. Al en que se haya ostentado sabedor de los referidos actos, para lo cual, basta que así se exponga en la demanda (siempre que no exista prueba en contrario).

Tales supuestos son excluyentes entre si y no guardan orden de prelación alguno; esto es, que el inicio del cómputo para la promoción del juicio de amparo debe ser a partir del día siguiente al en que se verifique cualquiera de las 3 hipótesis citadas.

4.2.1.2. Procedimiento

El juicio de amparo directo inicia con la presentación de la demanda con sus debidas copias de traslado ante la autoridad responsable de emitir la resolución que se reclama, este tribunal tendrá que emplazar a los terceros interesados y demás partes del juicio.

Además, la autoridad responsable dentro del plazo de cinco días, deberá certificar en la demanda, la fecha de notificación al quejoso de la resolución reclamada, la de su presentación y los días inhábiles entre ambas fechas.

Asimismo, se comisiona al actuario para que le corre traslado al tercero interesado, posterior a esto se rinde el informe justificado acompañado con la demandada de amparo, el expediente que le dio origen y sus anexos, así como el auto de donde se desprenda el traslado de las partes.

Por otra parte, dentro del término legal de tres días, el presidente del tribunal colegiado de circuito deberá resolver si admite la demanda, previene al quejoso o la desecha de plano, si se previniera al quejoso se le concederán cinco días hábiles para que subsane lo requerido, de no ser de esta manera se desechará de plano la demanda de amparo.

Hay que mencionar además que si no existiera prevención o está se hubiera cumplido, el presidente del tribunal colegiado de circuito admitirá la demanda y ordenará notificar a las partes el acuerdo en cuestión, y se les concederá el plazo de quince días para promover amparo adhesivo o presenten sus alegatos.

Transcurrido el plazo anterior, dentro del término de tres días, el presidente del tribunal colegiado de circuito turnara al magistrado ponente el expediente, con la finalidad de que formule el proyecto de resolución dentro de los 90 días siguientes

Posterior a esto, se llevará a cabo la celebración de la audiencia, donde se discutirán y votaran los proyectos, estas audiencias serán públicas, si estos proyectos fueran aprobados se procederá a la firma del engrose dentro de los diez días siguientes.

La audiencia se llevará a cabo con la presencia del secretario de acuerdos, asimismo el magistrado presidente pondrá a discusión y votación cada uno de los

asuntos, la resolución se tomará por mayoría de votos o unanimidad, el magistrado que no comparta la opinión de los demás tendrá que realizar su voto particular donde fundamente su decisión, esto en los próximos 10 días después de la firma del engrose.

Dicho lo anterior, si el proyecto no fuera aprobado y el magistrado ponente aceptara los cambios y adicciones al proyecto, el mismo volverá a redactar el proyecto de sentencia, si no fuese así, uno de los magistrados que voto en contra será el encargado de redactar el proyecto, en cualquiera de los supuestos el termino será de diez días.

Por ultimo las sentencias del tribunal deberán ser firmadas por el secretario de acuerdos y por todos los magistrados integrantes, firmada la sentencia se les notificara por medio de las listas a las partes, solo que procediera el recurso de revisión se notificaría a las partes de forma personal.

4.2.1.3. Procedencia del juicio de amparo directo

Según el artículo 170° de la ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM, el juicio de amparo en la vía directa procede:

- I. Contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictadas por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.
- II. Contra sentencias definitivas y resoluciones que pongan fin al juicio dictadas por tribunales de lo contencioso administrativo cuando éstas sean favorables al quejoso, para el único efecto de hacer valer conceptos de violación en contra de las normas generales aplicadas. En estos casos, el juicio se tramitará únicamente si la autoridad interpone y se admite el recurso de revisión en materia contencioso administrativa previsto por el artículo 104 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁷⁸

Como se menciona con antelación en la fracción I) el juicio de amparo directo es procedente en contra de sentencias definitivas y laudos dictadas por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo, estas se refieren a la decisión del

¹⁷⁸ Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (07-06-2021), https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_de_Amparo_Reglamentaria-Articulos_103_y_107.pdf

juicio en lo principal; además procede en contra de resoluciones que pongan fin al juicio, al contrario de las sentencias y laudos, estas dan por concluido el juicio, esto sin decidirlo en lo principal, lo cual puede ser un simple acuerdo emitido por las autoridades.

4.2.1.4. Formulación de la demanda de amparo directo

La demanda de amparo directo debe contener los siguientes requisitos, lo cual se encuentra previsto en el artículo 175 de la Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM:

La demanda de amparo directo deberá formularse por escrito, y debe contener:

- I. El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueve en su nombre;
- II. El nombre y domicilio del tercero interesado;
- III. La autoridad responsable;
- IV. El acto reclamado;
- V. La fecha en que se haya notificado el acto reclamado al quejoso o aquélla en que hubiese tenido conocimiento del mismo;
- VI. Los preceptos que contengan los derechos humanos cuya violación se reclame;
- VII. Los conceptos de violación.¹⁷⁹

4.2.1.5. Tramitación

El amparo directo se presenta ante la autoridad responsable que emitió el acto reclamado y la sustanciación se desarrolla ante los Tribunales Colegiados de Circuito, aunque podría darse el caso, si así lo decide la misma SCJN, podrá ejercer su facultad de atracción para conocer de él.

4.2.2. Amparo indirecto

Se da el nombre de amparo indirecto a “aquel que se inicia ante un juez de distrito pero que puede llegar al conocimiento de la SCJN o de un Tribunal Colegiado de

¹⁷⁹ *Idem.*

Circuito, de manera mediata o indirecta, ello mediante el recurso de revisión que haga valer cualquiera de las partes en contra de la resolución dictada en primera instancia por dicho juez de distrito.”¹⁸⁰

El amparo indirecto es aquel de única y original instancia que se ventila ante la Suprema Corte de Justicia a través de alguna de sus salas, es aquel susceptible de dos instancias, y se plantea inicialmente ante un Juzgado de Distrito; puede ir a la corte pero no es forzoso, aunque casi siempre va a la Corte en razón de que la sentencia dictada por el Juez de Distrito molesta al perdedor y éste, inconforme con el fallo, interpone el recurso de revisión ante la SCJN.¹⁸¹

El amparo indirecto también conocido como amparo biinstancial, el cual como de su nombre se desprende, permite la tramitación de una segunda vía.

4.2.2.1. Formulación demanda de amparo indirecto

La demanda de amparo indirecto debe contener los siguientes requisitos, lo cual se encuentra previsto en el artículo 108 de la Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM:

- I. El nombre y domicilio del quejoso y del que promueve en su nombre, quien deberá acreditar su representación;
- II. El nombre y domicilio del tercero interesado, y si no los conoce, manifestarlo así bajo protesta de decir verdad;
- III. La autoridad o autoridades responsables. En caso de que se impugnen normas generales, el quejoso deberá señalar a los titulares de los órganos de Estado a los que la ley encomiende su promulgación. En el caso de las autoridades que hubieren intervenido en el refrendo del decreto promulgatorio de la ley o en su publicación, el quejoso deberá señalarlas con el carácter de autoridades responsables, únicamente cuando impugne sus actos por vicios propios;
- IV. La norma general, acto u omisión que de cada autoridad se reclame;

¹⁸⁰ Espinoza Barragán, Manuel Bernardo, *Juicio de amparo*, México, Oxford, 2015, p.140

¹⁸¹ Peniche López, Vicente, *Garantías y amparo*, México, Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2008, pp. 80-81

- V. Bajo protesta de decir verdad, los hechos o abstenciones que constituyan los antecedentes del acto reclamado o que sirvan de fundamento a los conceptos de violación;
- VI. Los preceptos que, conforme al artículo 1o de esta Ley, contengan los derechos humanos y las garantías cuya violación se reclame;
- VII. Si el amparo se promueve con fundamento en la fracción II del artículo 1o de esta Ley, deberá precisarse la facultad reservada a los estados u otorgada al Distrito Federal que haya sido invadida por la autoridad federal; si el amparo se promueve con apoyo en la fracción III de dicho artículo, se señalará el precepto de la Constitución General de la República que contenga la facultad de la autoridad federal que haya sido vulnerada o restringida; y
- VIII. Los conceptos de violación.¹⁸²

4.2.2.2. El amparo indirecto procede

- I. Contra normas generales que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de su aplicación causen perjuicio al quejoso;
- II. Contra actos u omisiones que provengan de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo;
- III. Contra actos, omisiones o resoluciones provenientes de un procedimiento administrativo seguido en forma de juicio;
- IV. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo realizados fuera de juicio o después de concluido. Si se trata de actos de ejecución de sentencia sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, entendida como aquella que aprueba o reconoce el cumplimiento total de lo sentenciado o declara la imposibilidad material o jurídica para darle cumplimiento, o las que ordenan el archivo definitivo del expediente, pudiendo reclamarse en la misma demanda las violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieren dejado sin defensa al quejoso y trascendido al resultado de la resolución. En los procedimientos de remate la última resolución es aquella que en forma definitiva ordena el otorgamiento de la escritura de adjudicación y la entrega de los bienes rematados, en cuyo caso se harán valer las violaciones cometidas durante ese procedimiento en los términos del párrafo anterior;

¹⁸² Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (07-06-2021), https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_de_Amparo_Reglamentaria-Articulos_103_y_107.pdf

- V. Contra actos en juicio cuyos efectos sean de imposible reparación, entendiéndose por ellos los que afecten materialmente derechos sustantivos tutelados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;
- VI. Contra actos dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas;
- VII. Contra las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal, o por suspensión de procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño;
- VIII. Contra actos de autoridad que determinen inhibir o declinar la competencia o el conocimiento de un asunto, y
- IX. Contra normas generales, actos u omisiones de la Comisión Federal de Competencia Económica y del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Tratándose de resoluciones dictadas por dichos órganos emanadas de un procedimiento seguido en forma de juicio sólo podrá impugnarse la que ponga fin al mismo por violaciones cometidas en la resolución o durante el procedimiento; las normas generales aplicadas durante el procedimiento sólo podrán reclamarse en el amparo promovido contra la resolución referida.¹⁸³

En otras palabras, el juicio de amparo indirecto procede cualquier acto en contra de lo establecido en la CPEUM, que no sean sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio.

4.2.2.3. Término para promover

El plazo común para presentar la demanda de amparo es de quince días, salvo las excepciones establecidas en el artículo 17 de la ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM.

Conforme al contenido de la ley de amparo el plazo para promover la demanda de amparo se computará a partir de que se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame.
2. Al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución
3. Al en que se haya ostentado sabedor de los referidos actos, para lo cual, basta que así se exponga en la demanda (siempre que no exista prueba en

¹⁸³ Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (07-06-2021), https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_de_Amparo_Reglamentaria-Articulos_103_y_107.pdf

contrario).

Tales supuestos son excluyentes entre si y no guardan orden de prelación alguno; esto es, que el inicio del cómputo para la promoción del juicio de amparo debe ser a partir del día siguiente al en que se verifique cualquiera de las 3 hipótesis citadas.

4.2.2.4. Procedimiento

La demanda de amparo indirecto se puede formular de forma escrita o por medios electrónicos, la cual si es presentada de forma escrita deberán exhibirse las copias de traslado suficientes para las partes del juicio.

Asimismo, la demanda de amparo indirecto podrá ampliarse, siempre y cuando no hayan transcurrido los 15 días de plazo para su presentación, cuando el quejoso tenga conocimientos de actos por la autoridad con estrecha relación con los actos reclamados, esta podrá ampliarse hasta antes de la celebración de la audiencia constitucional.

Posterior a la presentación de la demanda, en el término de 24 horas, el órgano jurisdiccional deberá resolver si la admite, previene o en caso desecha la demanda de amparo.

En caso de prevención el órgano jurisdiccional requerirá al promovente que aclare su escrito inicial de demanda, dentro del término legal de cinco días hábiles, con el apercibimiento legal que de no hacerlo se le tendrá por no presentada la demanda.

Por lo cual si no existiera prevención o está se hubiera cumplido, se admitirá la demanda, y asimismo se señalará fecha y hora para el desahogo de la audiencia constitucional, la cual deberá de celebrarse dentro de los 30 días siguientes, de igual manera se solicitará un informe justificado a la(s) autoridad(es) responsable(s), dentro del plazo de quince días apercibiéndola que en caso de no presentarlo se presumirá por cierto el hecho reclamado, salvo prueba en contrario.

De la misma manera, se ordenará correr traslado a los terceros interesados, y si así lo requiriera el caso se tramitará el incidente de suspensión, también se les

dará vista a las partes con el informe justificado remitido por la autoridad responsable.

Entre la fecha de la celebración de la audiencia constitucional y la notificación al quejoso del informe justificado, mínimo deberá medir un plazo de ocho días; si no fuese así, esta se diferirá y se reprogramará.

Serán admisibles todas las pruebas que se ofrezcan, excepto la prueba confesional. Las pruebas se ofrecerán y se desahogarán en la audiencia constitucional, las pruebas que requieran desahogo posterior por ejemplo las testimoniales, inspecciones o periciales deberán ofrecerse cinco días antes de la audiencia constitucional.

Por lo que ve a las audiencias, estas serán públicas, abierta la audiencia se procederá al desahogo de las pruebas, asimismo se recibirán los alegatos que por escrito formulen las partes, posterior a esto se dictara el fallo que corresponda.

4.3. El juicio de amparo directo como protector del derecho en la estabilidad en el empleo

El juicio de amparo directo es el medio idóneo para tutelar el derecho humano a la estabilidad en el empleo de los trabajadores en las dependencias públicas centralizadas del Poder Ejecutivo en Michoacán.

Toda vez que como se explicó en líneas que anteceden el juicio de amparo es un mecanismo de control constitucional en México, el cual su finalidad u objetivo es proteger al gobernado y sus derechos humanos contra cualquier acto en contra de lo establecido en la CPEUM y tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forme parte, los cuales tienen carácter de ley suprema.

Por lo que el juicio de amparo atendiendo a su naturaleza es una institución de excelencia por su práctica tan eficaz y garante, que permite llevar a cabo ante los operadores de los tribunales constitucionales un control jurisdiccional sobre la sensibilidad jurídica de los derechos humanos y fundamentales, cuando se quebrantan las leyes o se violan los derechos o existe el temor fundado de que se

lesione la esfera jurídica de una comunidad, implicando la necesidad de exigir su respeto.

Tal como lo menciona Vicente Peniche López, que el “amparo es la barrera que el gobernado pone al gobernante para que no se salga de su órbita, de sus atribuciones; es un equilibrador jurídico porque el gobierno es un mal necesario en aras del bien público”¹⁸⁴, por lo que esta vía es garantía de protección de los derechos del hombre.

Dentro de este mecanismo de control podemos encontrar dos instancias amparo directo (uniinstancial) y amparo indirecto (biinstancial), su aplicación depende de la naturaleza del acto de autoridad reclamado en la demanda.

Por su parte, como se mencionó con anterioridad, el juicio de amparo directo procede:

- I. Contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictadas por tribunales judiciales, administrativos, agrarios o del trabajo, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.¹⁸⁵

Dentro de este supuesto se encuentran contemplados los laudos, los cuales son resoluciones definitivas emitidas por la autoridad laboral, posterior al desahogo del procedimiento establecido en la ley de la materia, que finaliza una disputa en lo principal entre patrón y trabajador.

Como se desprende de lo anterior expuesto, el juicio de amparo directo es el medio de protección idóneo para amparar y proteger al trabajador de una resolución definitiva (laudo), que pone fin en lo principal al conflicto de trabajo, que resulte violatoria de derechos humanos o contraria a lo establecido en el cuerpo normativo de la CPEUM y los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

En el caso concreto que nos ocupa que son los trabajadores en las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán, estos

¹⁸⁴ Peniche López, *op. cit.*, p.68

¹⁸⁵ Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (07-06-2021), https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_de_Amparo_Reglamentaria-Articulos_103_y_107.pdf

deben de recurrir de primera mano al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, para reclamar sus derechos laborales.

Esto por lo establecido en el artículo 123 inciso b) fracción XII de la CPEUM, en relación directa con el artículo 96 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus municipios, los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 123 inciso b) fracción 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.

ARTICULO 96. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores;

II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones y los trabajadores a su servicio;

III. Conocer el registro de los sindicatos, federaciones o confederaciones o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; y,

V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.¹⁸⁶

De lo anterior se desprende que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores, serán sometidos al arbitraje en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en este caso en particular al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán.

Por tal motivo, si un trabajador de confianza en las dependencias públicas centralizadas del Poder Ejecutivo en Michoacán, es despedido o cesado de forma injustificada, esto es, que el trabajador no incurra en alguna causa justificada para la rescisión laboral, deberá acudir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, presentar su demanda y desahogar un complejo procedimiento.

Así que, agotada esta etapa y en el supuesto sin conceder de que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán emitiera una resolución definitiva (laudo) que resulte violatoria de derechos humanos o contraria a lo

¹⁸⁶ Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus municipios, (04-05-2021), <http://leyes.michoacan.gob.mx/destino/O34fue.pdf>

establecido en el cuerpo normativo de la CPEUM y los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en este caso concreto, violatoria del derecho humano a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado, sea absoluta o relativa, esto es negándole al trabajador:

1. La reincorporación en el empleo, respetando las condiciones de trabajo con las cuales se venía desempeñando hasta la fecha de su injustificado despido y demás prestaciones accesorias.
2. La indemnización constitucional correspondiente a tres meses de salario y demás prestaciones accesorias por un despido justificado.

De manera que, los trabajadores cesados injustificadamente tienen derecho a optar por la reincorporación en el empleo, respetando las condiciones de trabajo y prestaciones generadas hasta el día de su injustificado despido o elegir una indemnización por el importe de tres meses de salario y demás prestaciones accesorias en ambos casos.

Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, el cual a la letra establece:

ARTICULO 40. Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar por la reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando o a que se le cambie de adscripción con sus mismos derechos o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.¹⁸⁷

En contraste con el artículo que antecede, los trabajadores de confianza en las dependencias públicas centralizadas del Poder Ejecutivo en Michoacán, son excluidos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus municipios, por lo cual, en consecuencia, según lo establecido en dicha Ley Local, carecen de acción para demandar la reincorporación en el empleo o el pago de la indemnización constitucional correspondiente a tres meses de salario y demás prestaciones accesorias, por motivo de un despido injustificado.

¹⁸⁷ *Idem.*

Lo anterior se desprende de los artículos 2°, 5° y 6° de la LTSEMM, para lo cual, estudiaremos el artículo 2, que establece lo siguiente:

“ARTICULO 2o. La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley se entiende establecida, para los efectos legales, entre los trabajadores de base al servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos e instituciones, a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley.”¹⁸⁸

Con base al artículo anterior se desprende que la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios solo reconoce para *efectos legales* la relación jurídica de trabajo con los trabajadores de base, afectando directamente a cualquier otra categoría de trabajadores subordinados a los poderes de la Unión, en particular excluyendo a los trabajadores de confianza, dejándolos en total estado de indefensión, violentando principalmente su derecho humano a la estabilidad en el empleo y derechos accesorios adherentes a la estabilidad en el empleo.

De manera que, al ser excluidos los trabajadores de confianza de la LTSEMM, los mismos se colocan en un grupo vulnerable al carecer de una legislación que regule su relación de trabajo con el Estado de Michoacán.

Para mayor precisión, dentro del artículo 5° de la ley en mención, se desprende un listado de trabajadores de confianza, los cuales son considerados como trabajadores sin derechos, los cuales son los siguientes:

ARTICULO 5o. Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación: I. Dentro del Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los Secretarios Particular y Privado del Gobernador; el Subprocurador, Subtesorero; Directores, Jefes y Subjefes de Departamentos; Secretarios Particulares y Asesores o Consultores de los titulares de las dependencias básicas, direcciones y departamentos; Presidentes titulares y auxiliares y Secretario General de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; Secretario y Vocales de la Comisión Agraria Mixta; Agente del Ministerio Público; los Jueces del Registro Civil; Jefes y Subjefes de las corporaciones policíacas y los elementos uniformados; II. Dentro del Poder Legislativo: El Oficial Mayor, Contador General de Glosa y Subcontador; los

¹⁸⁸ *Idem.*

Asesores, Visitadores o Auditores y los Jefes de Sección; III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Subsecretario de Acuerdos, el Oficial Mayor, el Director del Instituto de Especialización, el Director de Administración y Desarrollo de Personal, el Director de Contabilidad y Pagaduría, los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los Jurados y Árbitros; los Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares o Proyectistas de las Salas; IV. En los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal: Los Directores Generales y Subdirectores; Jefes de Departamentos, Asesores, Secretarios Particulares y Ayudantes; y, V. En los Ayuntamientos: El Secretario, Tesorero, Cajero, Oficial Mayor, Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito, Directores y Jefes de Urbanística y Secretario Particular.¹⁸⁹

Como se ha dicho, el listado que antecede, es un grupo de trabajadores vulnerados, sin derechos, sin una legislación que regule su relación de trabajo con el estado, limitados a la expresión los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Así las cosas, cuando un trabajador con una categoría diferente a la de base, es privado de su derecho a la estabilidad en el empleo, presenta una demanda por despido injustificado ante el tribunal de conciliación y arbitraje, este se limitara a resolver que el trabajador en cuestión no tiene derecho a la estabilidad en el empleo, por no ser un empleado con categoría de base, por tal motivo esta autoridad emitirá una resolución definitiva, *un laudo*, contra el cual el único recurso que procede es el amparo directo.

Para concluir con el análisis de los artículos de la Ley Local Burocrática que excluye a los trabajadores de confianza de ejercer la acción para demandar, la reincorporación o reclamar la indemnización, por motivo de un despido injustificado, hablaremos del artículo 6º, el cual a la letra establece lo siguiente:

ARTICULO 6o. Los trabajadores de base serán los no incluidos en el artículo anterior, serán inamovibles, de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.¹⁹⁰

Del artículo anterior se desprende, que solo los trabajadores de base serán inamovibles, esto es, que tendrán derecho a la estabilidad en el empleo, y solo se

¹⁸⁹ *Idem.*

¹⁹⁰ *Idem*

considerarán como de base a todos los trabajadores no incluidos en el artículo 5°, excluyendo a los trabajadores de confianza tanto de la ley burocrática como del derecho a la estabilidad en el empleo.

De donde se infiere que los artículos antes mencionados son violatorios de derechos humanos toda vez que no encuadran con lo establecido en el cuerpo de la CPEUM ni lo establecido en los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Por lo cual es necesario que el Estado Mexicano cumpla con su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos a todas las personas.

Por todo lo expuesto con anterioridad, si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán emite y fundamenta un laudo con los artículos anteriores, negando la reinstalación o la indemnización constitucional, por el simple hecho de ser considerado como trabajador de confianza, nos encontraremos en el supuesto, de la inobservancia de las normas establecidas en la CPEUM y en los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Visiblemente se están violentando derechos humanos laborales, entre ellos el derecho humano a la estabilidad en el empleo, como se ha dicho con anterioridad los artículos anteriores son contrarios a lo establecido en la CPEUM y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Lo anterior se manifiesta, considerando que el artículo 123 constitucional apartado b (entre los poderes de la Unión y sus trabajadores) inciso XI establece, lo siguiente:

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;¹⁹¹

La fracción que antecede, establece que los trabajadores solo podrán ser despedidos por una causa legalmente justificada, y en caso de que el despido se realice de forma injustificada los trabajadores tendrán derecho a elegir entre la

¹⁹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-21) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

reinstalación en el empleo (estabilidad absoluta) o el pago de una indemnización (estabilidad relativa).

Con esto quiero decir que el artículo que antecede en ningún momento menciona la exclusión de algún grupo de trabajadores, no señala a los trabajadores de confianza ni a ninguna otra categoría, de igual manera en la fracción XIV se menciona que:

XVI. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.¹⁹²

La fracción que antecede nos menciona que las leyes expedidas por el poder legislativo serán las encargadas de determinar los cargos que serán considerados de confianza, así mismo enuncia prestaciones a las que tendrán derecho, pero en ningún momento se manifiesta que estas prestaciones serán limitativas, por tal motivo y en relación directa con la fracción XI del apartado b) artículo 123, todos los trabajadores al servicio del estado deben tener derecho a la estabilidad en el empleo.

Simultáneamente el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como “Protocolo de San Salvador”, el cual se encuentra debidamente ratificado por el Estado Mexicano, en su artículo 7 inciso d) establece lo siguiente:

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;¹⁹³

¹⁹² *Idem.*

¹⁹³ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Los Estados que forman parte del anterior protocolo, están obligados a respetar su contenido, el cual establece que todos los trabajadores deben de gozar de las mismas condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, entre las cuales establece la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, por lo cual el Estado Mexicano al formar parte del mismo, se encuentra obligado a respetar y garantizar el derecho humano a la estabilidad en el empleo dentro de su legislación nacional.

Los artículos que anteceden, en constante relación con el artículo 1° de la CPEUM justifica y promueve el derecho de los trabajadores de confianza para contar con el derecho de la estabilidad en el empleo, del cual se desprende lo siguiente:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.¹⁹⁴

Lo anterior establece en otras palabras, que todos los mexicanos gozarán de los derechos humanos reconocidos, siendo la estabilidad en el empleo un derecho humano reconocido por la CPEUM y diversos tratados internacionales, así como de las formas de garantía, en este caso en particular siendo violentadas estas garantías por la legislación local burocrática.

Asimismo, si se hablará de algún vacío legal, se establece que siempre se favorecerá a las personas con la protección más amplia y por tal motivo todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los

¹⁹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (28-05-2021), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

derechos humanos y si estos fueran violentados el Estado deberá sancionar y reparar las violaciones.

Por tal motivo, siendo el derecho a la estabilidad en el empleo un derecho fundamental, establecido dentro de la CPEUM en el artículo 123 apartado B y en diversos tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forma parte, como el Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, en su artículo 7 inciso d), las autoridades mexicanas están obligadas a garantizar el derecho humano a la estabilidad en el empleo, teniendo los trabajadores la protección más amplia, asimismo deben respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la estabilidad en el empleo y por motivo de su inobservancia están obligadas a repararlo.

Por lo que respecta a las sentencias en amparo directo, la principal finalidad cuando se ha concedido la protección y amparo al quejoso, es restablecer las cosas a como estaban antes de la violación que se reclama, los efectos serán solo en cuanto a la persona física o moral que lo hubieran promovido.

En el caso concreto que nos ocupa, los efectos de la sentencia de amparo obligaran a las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán como autoridad responsable a respetar el derecho humano a la estabilidad en el empleo y a cumplir lo que del mismo se exija, por ejemplo, el pago de los salarios caídos hasta la fecha de la reincorporación del trabajador a la fuente de empleo, puesto que el acto reclamado se trata de una omisión.

Asimismo, el tribunal colegiado que resolvió, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la sentencia, por parte de la autoridad responsable (dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán), apercibiéndola que, de no hacerlo, se ejercerán los medios de apremio que determine la ley.

Como referencia de la evolución de la materia burocrática, tenemos el siguiente criterio orientador publicado en el Semanario Judicial de la federación el día 03 de enero de 2020, el cual a la letra nos dice:

TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En cuanto al tema de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el Alto Tribunal ha interpretado la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios del régimen de seguridad social; así se advierte de la jurisprudencia 2a./J. 21/2014 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS". No obstante, tratándose de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, no les resulta aplicable la regla general de que carecen de estabilidad en el empleo y que sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, pues conforme a las Condiciones Generales de Trabajo del 1 de marzo de 1999, que regulan las relaciones laborales entre ese Poder y sus servidores públicos, en sus artículos 2, 5, 6, 19, 20, 38 y 39, se actualiza un supuesto de excepción al prever la tramitación de un procedimiento para los casos en que un trabajador –cualquiera que sea su naturaleza: de base o confianza– incurra en alguna de las causas de rescisión previstas en ese ordenamiento, ya que el superior inmediato debe levantar un acta administrativa en la que asiente los hechos, la declaración del trabajador y, en su caso, las declaraciones de los testigos que se propongan, y establece que cuando el servidor público sea rescindido de la relación laboral, deberá dársele aviso por escrito en el que se expresen las causas de la misma. También dispone que son obligaciones de ese Poder cubrir a los trabajadores las indemnizaciones en términos de las condiciones generales y de la ley burocrática, así como reinstalar al personal en las plazas de las que hubiere sido separado, y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuese condenado por laudo ejecutoriado o en virtud de una destitución injustificada. En este sentido, el mencionado instrumento normativo amplía los derechos de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, consagrados en los artículos 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8, párrafo primero, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, pues incorpora la estabilidad en el empleo y, por ende, los derechos derivados de esta prerrogativa en beneficio de esa clase de trabajadores.¹⁹⁵

Con respecto a la tesis aislada que antecede, la cual es un criterio orientador, más no obligatoria, nos da una perspectiva de lo que se avecina en un futuro próximo, que será la homologación de las categorías de los trabajadores

¹⁹⁵ Tesis XVI.2o.T.10 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, enero de 2020, p. 2711.

burocráticos, eliminando distinciones entre unos y otros, disfrutando de los mismos derechos, entre ellos el derecho humano a la estabilidad en el empleo.

Hay que mencionar, que el anterior criterio orientar nos habla de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, los cuales no entran en el supuesto generalizado de los trabajadores de confianza carentes del derecho a la estabilidad en el empleo, todo lo contrario, las Condiciones Generales de Trabajo aumentan los derechos de los trabajadores de confianza, equiparándolos con los trabajadores de base, pues añade el derecho a la estabilidad en el empleo y los derechos adherentes del mismo.

Realmente dentro del ámbito laboral no debería existir distinción entre los derechos otorgados a los trabajadores sean de base o de confianza, porque no importa las actividades que se desempeñen dentro de la fuente de empleo, siguen siendo trabajadores que depende de su sueldo para su sustento diario, depende de las prestaciones laborales para poder desarrollarse dentro de la sociedad y poder vivir conforme a la dignidad humana.

Por lo tanto, todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por todo lo anterior expuesto, en definitiva, el medio idóneo para garantizar y materializar el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza en las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, es el amparo directo, toda vez que procede contra resoluciones definitivas como lo es el laudo.

Asimismo, es necesario recurrir a este medio de protección constitucional toda vez que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán aplica artículos inconstitucionales, violatorios de derechos humanos contenidos en la Ley Local Burocrática, contraria a la CPEUM y Tratados Internacionales, para que por medio de una sentencia se obligue a la autoridad responsable a garantizar y materializar el derecho humano a la estabilidad en el empleo, sea de forma absoluta por medio de la reinstalación en el empleo, o en su defecto de forma relativa con

una indemnización económica fijada en la ley y de esta manera promover, respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la estabilidad en el empleo.

Conclusiones

Para concluir esta investigación iniciaremos enfocándonos en los hallazgos que obtuvimos, primera conclusión, confirmamos que el derecho a la estabilidad en el empleo es un derecho vulnerado a los trabajadores de confianza al servicio del Estado de Michoacán, desde el año de 1960 con la mala interpretación de la incorporación del inciso B) al artículo 123 Constitucional, donde se deja a la libre interpretación del legislador los derechos de los trabajadores de confianza.

Segunda conclusión, reconocemos al derecho a la estabilidad en el empleo como un derecho humano, el cual, a partir de la reforma constitucional del 11 de junio de 2011, es obligación de todas las autoridades mexicanas promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos dentro de la Constitución Mexicana y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano forme parte.

Tercera conclusión, ubicamos el derecho humano a la estabilidad en el empleo inmerso en el texto constitucional, precisamente en el artículo 123 apartado B), donde se confirma que en ninguna parte del texto constitucional se establece la prohibición del derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, se enuncian un par de derechos, pero jamás se limitan los demás.

Cuarta conclusión, se localizó el derecho humano a la estabilidad en el empleo de forma textual en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", el cual se encuentra ratificado por el Estado Mexicano, de igual manera, se encuentra de forma inmersa este derecho humano en diversos tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Quinta conclusión, el Estado Mexicano tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores al servicio del Estado sin distinción alguna, sin importar si son trabajadores de base o de confianza, a pesar de lo estipulado en la Ley de los

Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, dentro de la cual se excluye a los trabajadores de confianza de su ordenamiento, toda vez que esta ley va en contra de los derechos humanos por los cuales vela nuestra Constitución Mexicana.

Sexta conclusión, encontramos que el mecanismo de control constitucional idóneo para garantizar y materializar la continuidad laboral de los trabajadores al servicio de las dependencias centralizadas del poder ejecutivo del Estado de Michoacán, y de esta manera evitar violaciones al derecho humano laboral de la estabilidad en el empleo de este grupo vulnerable en las instituciones públicas del Estado de Michoacán, es por medio del juicio de amparo directo, el mismo procede contra resoluciones definitivas como lo son los laudos.

Fuentes de información

Fuentes bibliográficas

ARELLANO GARCÍA, Carlos, *El juicio de amparo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1997.

BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, México, Porrúa, 2019.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El juicio de amparo*, 34ª ed., México, Porrúa, 1998.

CABALLERO OCHOA, José Luis, *La interpretación conforme el modelo constitucional ante los tratados internacionales sobre derechos humanos y el control de convencionalidad*, 2ª ed., México, Porrúa, 2015.

CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, México, Porrúa-UNAM-CNDH, 2007.

CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, *Teoría de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, Centro de estudios jurídicos Carbonell A.C., 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, *La Protección internacional de los derechos humanos laborales*, PUV, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel, *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*, México, Porrúa, 2016.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 2008.

COLEGIO DE SECRETARIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Derecho procesal constitucional*, México, Porrúa, 2003, t. II.

CORCUERA CABEZUT, Santiago, *Los derechos humanos aspectos jurídicos generales*, México, Oxford, 2015.

COSSÍO DÍAZ, José Ramón, *Bosquejos constitucionales*, México, Porrúa, 2004.

_____, *Bosquejos constitucionales II*, México, Porrúa, 2015.

_____, *La controversia constitucional*, México, Porrúa, 2008.

CRUZ MARTINEZ, Mario, *Los derechos humanos de los jóvenes*, México, Tirant lo Blanch, 2018.

CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 7ª ed., México, Porrúa, 1963.

_____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 15ª ed., México, Porrúa, 2008.

DÁVALOS, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, 12ª ed., México, Porrúa, 2019.

_____, *Derecho individual del trabajo*, 19ª ed., México, Porrúa, 2010.

_____, *El constituyente laboral*, México, Instituto Nacional de estudios históricos de las revoluciones de México, 2016.

_____, *Tópicos laborales*, 4ª ed., México, Porrúa, 2006.

_____, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, México, Porrúa, 1998.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, *El sistema de responsabilidades de los servidores públicos*, México, Porrúa, 1996.

DÍAZ PEDRAZA, Noé, *Breves lecciones del juicio de amparo en México*, Morelia, UMSNH, 2018.

GARCÍA MORELOS, Gumesindo. *El recurso extraordinario de exhibición de persona (hábeas corpus)*, México, Ubijus, 2009.

GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho individual del trabajo*, México, Oxford, 2013, p. 59.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 25ª ed., México, Porrúa, 2009.

HERNÁNDEZ CHONG CUY, María Amparo, *La defensa jurisdiccional el municipio y la controversia constitucional*, México, Universidad Panamericana, 1998.

ISLAS COLIN, Alfredo, *Derechos humanos por la corte interamericana*, México, Tirant Blanch, 2018.

JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario, *Criterios jurídicos en materia laboral burocrática*, México, Trillas, 2012.

JIMÉNEZ MOLES, María del Rosario y Mercado López Héctor Arturo, *El despido en México una visión práctica*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2019.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

LÓPEZ CHAVARRÍA, José et al., *Evolución normativa de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, México, SEI, 1993.

MEDINA MORA F., Alejandra et al., *Derechos humanos y restricciones, los dilemas de la justicia*, México, Porrúa, 2015.

MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, *Derecho burocrático, incertidumbre jurídica*, México, Porrúa, 2011.

MORALES, Paulín, *Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 1995.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique, *Teoría del derecho. Una concepción de la experiencia jurídica*, Madrid, Técno, 2007.

PENICHE LÓPEZ, Vicente, *Garantías y amparo*, México, Poder Judicial de la Federación, 2008.

RAMÍREZ GARCÍA, Hugo Saúl, y PALLARES YABUR, Pedro de Jesús, *Derechos humanos*, México, Oxford, 2014.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., Madrid, 2020 <https://dle.rae.es/trabajo>.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El derecho burocrático en México*, México, Secretaría de gobernación-Tribunal federal de conciliación y arbitraje, 2006.

REUTERS, Thomson, *Diccionario jurídico*, España, Aranzadi, S.A.U., 2016.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *El despido individual en América latina*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/476/6.pdf>

_____, *Los derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2015.

RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael y González Garza, Heberardo (coord.), *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2019.

RUSSOMANO MOZART, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2ª ed., México, UNAM, 1981.

SALGADO LEDESMA, Eréndira, *Manual de derecho procesal constitucional*, México, Porrúa, 2015.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: Un fenómeno global, estudio de legislación comparada*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.

SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Olga María, *¿Qué son las controversias constitucionales?*, 2ª ed., México, SCJN, 2004.

SOSA ORTIZ, Alejandro, *El despido la reversión de su carga probatoria*, México, Porrúa, 2009.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Temas selectos en materia laboral*, México, Sistema bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.

TAFOYA HERNÁNDEZ, J. Guadalupe, *Elementos para el estudio del juicio de amparo*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.

TRUENA, URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981.

VALDEZ BASULTO, Fernando y Valdez Aguilar María de Lourdes, *Normatividad laboral aplicada al trabajador de la Educación*, México, Trillas, 2013.

Fuentes hemerográficas

CARBONELL, Miguel, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos: principales novedades”, México, MiguelCarbonell.com, 2012

NEVES, MUJICA, Javier, “La estabilidad laboral en la constitución”, *Revista Themis Themis*, Perú, Segunda época, 1987, núm. 9, diciembre 1987, p.227, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110096.pdf>

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, “La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano”, *Revista de Política Social*, España, ISSN 0034-8724, 1966, núm. 70, enero-diciembre 1966, p.227, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496472.pdf>.

Fuentes legislativas

CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf, última reforma 28 de mayo de 2021

DECLARACIÓN Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

DECLARACIÓN Universal de los Derechos Humanos,
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, 10 de diciembre de 1948

LEY Federal del Trabajo,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf, última reforma 23 de abril de 2021

LEY Federal del Trabajo de 1970 texto original,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

LEY Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_070621.pdf

LEY de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, <http://leyes.michoacan.gob.mx/destino/O34fue.pdf>

LEY Reglamentaria de las Fracciones I y II del Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Reglamentaria_de_las_fracciones_I_y_II_del_Articulo_105.pdf

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31223

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

PACTO Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

PROTOCOLO Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Tesis 367597, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXIX, febrero de 1954, p. 1162.

Tesis 372562, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXXXV, agosto de 1945, p. 1232.

Tesis 374977, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXXVII, julio de 1943, p. 2304.

Tesis 368985, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CVI, octubre de 1950, p. 320.

Tesis 367417, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXI, marzo de 1954, p. 2912.

Tesis 366084, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXXI, enero de 1957, p. 113.

Tesis 366337, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXIX, julio de 1956, p. 304.

Tesis 803597, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. XXXIX, septiembre de 1960, p. 55.

Tesis 277818, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. III, septiembre de 1957, p. 124.

Tesis 274101, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. LXXV, septiembre de 1963, p. 14.

Tesis 249774, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, v. 169-174, abril de 1983, p. 82.

Tesis aislada II.1o.82 L, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VIII, marzo de 1994, p. 366.

Tesis aislada 226217, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. V, Segunda Parte-1, enero-junio de 1990, p. 513.

Tesis aislada 220909, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IX, enero de 1992, p. 258.

Tesis 2a. CXL/2003, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época, t. XVIII, noviembre de 2003, p. 269.

Tesis I.16o.T.49 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, enero de 2020, p. 2692.

Tesis I.13o.T.222 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, octubre de 2020, p. 1820.

Tesis VII.2o.T.273 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, febrero de 2020, p. 2428.

Tesis XVI.2o.T.10 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. III, enero de 2020, p. 2711.

Tesis 2a./J. 184/2012 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. XVI, enero de 2013, p. 154.

Tesis PC.I.L. J/76 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. II, mayo de 2021, p. 2201.